



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS  
DE LA SALUD**

**Estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Corte  
Superior de Justicia de Sullana - 2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.**

**AUTOR:**

**Balladares Espinoza, Cesar Lenin (ORCID: 0000-0002-0170-2878)**

**ASESORA:**

**Dra. Díaz Espinoza, Maribel (ORCID: 0000-0002-9701-2520)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud**

**PIURA - PERÚ**

**2020**

## **DEDICATORIA**

A mi madre Elena (abuela), a mi abuelo, mis padres y mi pareja por ser partes de mi vida y ayudarme a ser mejor cada día a ser una mejor persona y un mejor profesional.

Balladares Espinoza Cesar Lenin

### **AGRADECIMIENTO**

A mi maestra por transmitirme sus conocimientos y poder realizar dicha investigación. A los trabajadores de la fiscalía así como sus autoridades y a los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana y sus autoridades por permitirme realizar dicha investigación.

## Página del Jurado

## Declaratoria de autenticidad

Yo Bachiller Balladares Espinoza Cesar Lenin, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, identificado con D.N.I. 44385673 con la tesis titulada: "Estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana 2019".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Perú, enero, 2020

  
Balladares Espinoza Cesar Lenin  
DNI N° 44385673

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Acta de sustentación.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEORICO.....	3
III. MÉTODOLOGIA.....	19
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5 Procedimiento.....	27
3.6 Método de análisis de datos.....	28
3.7 Aspectos éticos.....	28
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN.....	43
VI. CONCLUSIONES.....	47
VII. RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS.....	56

## Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de Operacionalizacion de la variable estrés laboral.	21
Tabla 2	Matriz de Operacionalizacion de la variable desempeño laboral.	22
Tabla 3	Cuadro de población.	23
Tabla 4	Cuadro de la muestra.	24
Tabla 5	Evaluación de expertos de los instrumentos de estrés laboral y desempeño laboral.	26
Tabla 6	Confiabilidad de las variables estrés laboral y desempeño laboral.	27
Tabla 7	Nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana- Sullana.	30
Tabla 8	Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana – sede Sullana.	31
Tabla 9	Variable estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana - sede Sullana.	32
Tabla 10	Dimensión clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia de Sullana - sede Sullana.	33
Tabla 11	Dimensión carga de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana - sede Sullana.	34
Tabla 12	Dimensión identificación - autorrealización en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana - sede Sullana	35
Tabla 13	Dimensión capacidad de desconectar con el trabajo y el desempeño laboral laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana - sedes Sullana.	36

Tabla 14	Prueba de normalidad de datos.	37
Tabla 15	Influencia entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana- sede Sullana.	38
Tabla16	Influencia entre la dimensión clima laboral y el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana- sede Sullana	39
Tabla 17	Influencia entre la dimensión carga de trabajo y el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana- sede Sullana.	40
Tabla 18	Influencia entre la dimensión identificación - autorrealización en el trabajo y el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana - sede Sullana.	41
Tabla 19	Influencia entre la dimensión capacidad de desconectar con el trabajo y el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana - sede Sullana.	42



## Índice de figuras

Figura 1	Representación gráfica del nivel de estrés laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana – sede Sullana.	30
Figura 2	Representación gráfica del nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana – sede Sullana.	31
Figura 3	Representación gráfica de la variable estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana - sede Sullana.	32
Figura 4	Representación gráfica sobre la dimensión clima laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana - sede Sullana.	33
Figura 5	Representación gráfica sobre la dimensión carga de trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana - sede Sullana.	34
Figura 6	Representación gráfica sobre la dimensión identificación - autorrealización en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana- sede Sullana.	35
Figura 7	Representación gráfica sobre la Dimensión capacidad de desconectar con el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana –sedes Sullana.	36

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana – 2019. A nivel de la variable estrés laboral se consideraron cuatro dimensiones, según Hernández, Romero, Gonzales, y Rodríguez, las cuales son el clima laboral, la carga de trabajo, identificación y autorrealización en el trabajo así como la capacidad de desconectar con el trabajo y a nivel de la variable desempeño laboral se consideraron tres dimensiones, según Salgado y Cabal, siendo el desempeño de tareas, el desempeño contextual y el desempeño organizacional. La investigación se realizó mediante un enfoque cuantitativo, descriptivo - correlacional, preexperimental. La muestra fue de 110 colaboradores, los resultados se obtuvieron mediante una autoevaluación a través de la aplicación de dos cuestionarios, siendo uno para la evaluación del estrés laboral con 40 ítems y el otro para la evaluación del desempeño laboral con 38 ítems, ambos validados y confiables. Para la contratación de hipótesis se utilizó la prueba paramétrica de Pearson. Se obtuvo como resultado que el nivel de estrés laboral es alto (50.9 %) así como el nivel de desempeño laboral (93.6%), además se identificó que la variable independiente influyó en la variable dependiente, con un porcentaje de 44%, siendo las dimensiones clima laboral e identificación y autorrealización en el trabajo las que presentan niveles altos con 63.6% y 58.2% respectivamente, siendo su nivel de influencia alto sobre el desempeño laboral con un 35% y 39 %. Las dimensiones carga de trabajo y capacidad de desconectar con el trabajo, presentaron niveles medios con un porcentaje de 73.6 % y 75.5 % respectivamente, siendo su nivel de influencia bajo con un porcentaje de 0.01% y 6%. El estrés laboral en relación al desempeño laboral en los 110 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana - sede Sullana que fueron evaluados, se evidencia que existe una influencia directa, esto significa que aun los trabajadores con nivel alto de estrés, mantienen un nivel alto en su desempeño, lo cual no coincide con los resultados encontrados en los estudios previos y las teorías relacionadas al tema de investigación.

*Palabras claves:* Estrés laboral, Desempeño laboral, clima laboral e identificación y autorrealización en el trabajo.

## **Abstract**

The purpose of this research is to determine the influence of work stress on the work performance of workers of the Superior Court of Justice of Sullana - 2019. At the level of the variable work stress, four dimensions were considered, according to Hernández, Romero, Gonzales, and Rodríguez, which are the work environment, workload, identification and self-realization at work as well as the ability to disconnect with work. At the level of the variable work performance three dimensions were considered, according to Salgado and Cabal, being the performance of tasks, contextual performance and organizational performance.

The research was conducted using a quantitative, descriptive - correlational, non-experimental approach. The sample was 110 collaborators, the results were obtained through a self-assessment through the application of two questionnaires, one being for the evaluation of work-related stress with 40 items and the other for the evaluation of work performance with 38 items, both validated and reliable. For the contracting of hypotheses, the Pearson parametric test was used.

It was obtained as a result that the level of work stress is high (50.9%) as well as the level of work performance (93.6%), it was also identified that the independent variable influences the dependent variable, with a percentage of 44%, being the dimensions of the work environment and identification and self-realization at work those that present high levels with 63.6% and

58.2% respectively, with a high level of influence on job performance with 35% and 39%. The dimensions of workload and ability to disconnect with work, presented average levels with a percentage of 73.6% and 75.5% respectively, being their level of influence low with a percentage of 0.01% and 6%.

**Keywords:** Work stress, Work performance, work environment and identification and self-realization at work.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Según la Organización Internacional del Trabajo indica que el estrés es un fenómeno natural que puede generarlo cualquier factor emocional, físico o económico, lo cual requiere una respuesta o un cambio en la persona. Dicha patología a nivel laboral es uno de los problemas más importantes que encontramos en muchos países<sup>1</sup>. Las consecuencias del estrés laboral desencadenadas serían una alta frecuencia de no acudir o abandonar su centro de trabajo, baja capacidad en la producción, aumento en la rotación de los puestos de trabajo y la presencia de enfermedades y accidentes laborales, entre otros<sup>2</sup>. Por otro lado Posada en su artículo de estudio sobre la analogía de trabajo- estrés laboral en las personas de Colombia, indica que 35% de los trabajadores a nivel del mundo presentan estrés laboral, además el autor revela en base a los diferentes estudios que las disminuciones laborales entre un 50% y 60% están relacionadas con el mismo. Indica que a nivel de la población de Colombia un 20% y un 33% manifestaron sentir elevados niveles de estrés<sup>3</sup>.

En relación a una investigación realizada sobre el contexto generado por las emociones de los individuos de una organización, el cual es coherente con la estimulación de los empleados (clima organizacional) y el nivel de estrés de los trabajadores de los juzgados familiares tradicionales de la ciudad de Chihuahua - México (2017), siendo su finalidad primordial el proteger a la familia y sus integrantes, se entiende que el trabajo desarrollado diario es muy delicado y de gran responsabilidad, por lo que es más frecuente que los trabajadores presenten estrés<sup>4</sup>. A nivel nacional en Moyobamba Miranda en el año 2016, realizó un estudio en los trabajadores del Poder Judicial de dicha sede, donde encontró que el desempeño laboral sí es afectado de forma relevante por el estrés laboral en los colaboradores de dicha corte<sup>5</sup>. Así mismo un estudio realizado en Puno por Ramos en el año 2018, en los trabajadores judiciales de la Corte Superior dicha sede; según sus resultados los servidores judiciales revelan que a veces les cuesta mantener la concentración en el trabajo, siendo el 39 % de la población en estudio, lo cual evidencia la presencia de estrés episódico, asimismo el 48%, indican que la distribución de tareas siempre exige una mayor dedicación y productividad, por lo cual en dicho trabajo se concluyó, que un menor desempeño laboral está ligado a un mayor estrés laboral<sup>6</sup>.

En Huánuco, en los servidores de la Corte Superior de Justicia de dicha sede a través de un estudio, Aquino, Ulpiano y Vega, indican que el estrés laboral posee una analogía inversa

con el desempeño laboral, es decir que si incrementa el estrés laboral de un trabajador se reduce su desempeño laboral<sup>7</sup>. Por otro lado un estudio realizado sobre estrés, angustia y sobre el conjunto de afectos asociados a los constantes cambios de humor de una persona (depresión), en magistrados de Lima, Perú. Muestra que existe una proporción significativa de jueces que presentan niveles de estrés elevados, así como la ansiedad y la depresión. El estrés se evaluó a nivel general y laboral, siendo sus valores obtenidos de 18,5% el 33,7% respectivamente<sup>8</sup>. En los cuatro estudios se evidencia que el estrés tiene un efecto en el personal que trabaja en el área de justicia además de tener una concordancia con el desempeño laboral.

La Corte Superior de Justicia de Sullana es una institución del Poder Judicial ubicada en la provincia de Sullana - departamento de Piura. Dicha entidad mediante resolución administrativa N° 396 - 2010 - CEP-PJ, fue fundada un día 02 de diciembre del 2010 y por medio de la resolución administrativa N° 156-2011-CEP-PJ el 08 de junio del 2011 se dispuso su instalación y funcionamiento. Actualmente dicha institución está integrada por 37 órganos jurisdiccionales y 74 Juzgados de Paz, Su visión es ser un organismo independiente con vocación de servicio, tener jueces comprometidos hacia los procesos de cambio, de innovación y de actualidad los cuales se trasladen en una seguridad jurídica e infunda plena confianza en la ciudadanía, a través de un apropiado soporte administrativo y tecnológico, para hacer frente a los retos de un futuro.

Actualmente la institución en su sede de Sullana cuenta 237 trabajadores siendo 32 magistrados y 205 entre trabajadores jurisdiccional y administrativo, siendo su línea de producción los procesos judiciales en los diferentes órganos jurisdiccionales, lo cual implica una gran recarga laboral y responsabilidad. Dicha recarga laboral implica que una gran parte de los trabajadores presente diferentes problemas de salud siendo los principales la afectación ocular con un 64%, el estrés laboral con un 47% y los dolores musculoesqueleticos con un 28%. El estrés laboral es la enfermedad ocupacional que genera con mayor frecuencia problemas de salud en los trabajadores como cefalea tensional, mialgias, hipertensión arterial y hasta problemas cardiacos, lo cual conlleva a ausentismo en el área de labores, bajo rendimiento y productividad, un crecimiento de accidentes laborales. Lo cual podría influenciar en el desempeño laboral del personal de dicha institución.

## II. MARCO TEORICO

Durante la revisión de antecedentes realizados a nivel internacional entre tesis, artículos y libros, entre otros, no se ha podido evidenciar trabajos realizados que contengan las dos variables en estudio en instituciones de justicias, por lo tanto en la investigación se ha registrado antecedentes que tenga al menos una variable y que tengan una relación lo más cercana con la investigación. Dichos antecedentes los describiremos a continuación.

Ibarbo, U; Portillo, P y Núñez, C. (México 2017), realizaron la investigación sobre el clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores de los juzgados familiares tradicionales de la ciudad de Chihuahua. La investigación se enfocó en los Juzgados Familiares Tradicionales del Estado de Chihuahua, debido a que dichas instituciones son públicas y que tienen como finalidad primordial el proteger a la familia, a sus integrantes así como su organización y desarrollo integral, por lo tanto se entiende que el trabajo desarrollado de forma diaria es muy delicado y con gran responsabilidad, por lo que es más frecuente que los trabajadores presenten estrés debido a sus actividades realizadas. Los resultados conseguidos revelan que existe una reciprocidad directa entre ambas variables, en cada uno de los cinco juzgados, con los datos adquiridos se pueden establecer de forma precisa cuales son las condiciones para corregir la situación actual de la institución<sup>4</sup>.

García, A<sup>9</sup>. (Ecuador 2016), realiza una investigación titulada Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca 2015. Universidad de Cuenca, siendo el propósito del estudio determinar el nivel de estrés laboral en el personal y trabajadores de aquella institución. Para ello efectuó un tipo de estudio narrativo, transversal. Se utilizó una encuesta, una entrevista, y la herramienta fue un examen tomado del modelo demanda-control de Karasek. Se encontró que el 14.58% realizan un trabajo activo; el 43.75% se encuentran en realizando una labor pasivo, el 23.75% ejecutan una faena de alta tensión laboral y en caso de baja tensión laboral el 17.92%, por lo cual se concluye en dicho estudio que el riesgo de desarrollar una enfermedad física – metal en el personal administrativo es dos veces más en comparación con los trabajadores.

Cartuche, G<sup>10</sup>. (Ecuador 2016), realizo un estudio titulado Influencia del estrés laboral en el rendimiento profesional del equipo de salud del Hospital Luis Moscoso Zambrano de Piñas de enero a junio del año 2016. Udl. Siendo su objetivo de comprobar la influencia del estrés laboral en el rendimiento profesional en el personal de dicho equipo. Para ello se realizó un estudio analítico sintético, descriptivo, correlacional, colateral y retroactivo. Se encontró que el género masculino está representado por el 52.4% y el género femenino por el 47.6%, además en relación a la labor profesional el 38.1% está en rango de 0- 5 años. Por lo tanto los indicadores del estrés laboral como falta de realización personal y cansancio emocional, generan una desvalorización en su realización personal, llegando a tener un impacto en el desempeño profesional y por lo tanto afectar su rendimiento.

Durante la revisión de antecedentes realizados a nivel nacional entre tesis, artículos y libros, entre otros, no se ha podido evidenciar trabajos realizados que contengan las dos variables en estudio en instituciones de justicias, por lo tanto en la investigación se ha registrado antecedentes que tenga al menos una variable y que estén relacionados lo más cercano con la investigación. Dichos antecedentes los describiremos a continuación.

Ríos, B<sup>11</sup>. (Perú 2018), realizo un estudio titulado formación profesional y motivación como factores relacionados con el desempeño laboral en los trabajadores de los juzgados de familia de la corte superior de justicia de Lima-Perú, 2018. Universidad de San Martín de Porres, con la intención de conocer la relación entre ambas variables en los trabajadores de dichos Juzgados de aquella institución. La metodología de la investigación fue de tipo no empírico, narrativa, y correlacional. Se realizó por medio de dos cuestionarios estructurados. Se concluyó que dentro de la motivación extrínseca, los trabajadores se expresaron indiferentes y con respecto a la motivación intrínseca, el personal se encuentra comprometido con su trabajo y se consideran parcialmente motivados. En cuanto a la dimensión eficiencia se determinó que más del 60% de los servidores judiciales continuamente y casi siempre, realizan sus actividades así como el 50% de los asistentes cumplen con la eficacia. Se comprobó que entre dichas variables no se halla una relación demostrativa.

Gallego, P <sup>12</sup>. (Perú 2016), realizo un trabajo de investigación sobre Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa, 2016. Universidad Nacional de San Agustín, con el objetivo de conocer el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de dicha institución, para cual se realizó un estudio cuantitativo con un diseño correlacional- descriptivo en el marco de un Estudio de Caso. Además de utilizar un cuestionario denominado Escala EDCO y Escala de Likert. Se encontró como resultados que existe una correlación con los indicadores tales como conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, iniciativa, colaboración y resolución de problemas, al obtener un valor de significancia menor a 0.05 (5%). En dichos casos, cuando el clima organizacional presenta un nivel medio, se observa en los indicadores un nivel de muy bueno. En relación a productividad y capacidad para asimilar nuevas tareas, no se evidencia una reciprocidad entre la variable y los indicadores.

Márquez, C <sup>13</sup>.(Perú 2018), realizo una investigación titulada Desempeño laboral del personal administrativo de la marina de guerra del Perú asignados al Tribunal Superior de Justicia Militar Policial - Centro, Lima – 2017”. Universidad Cesar Vallejo. Con el objetivo de determinar el desempeño laboral del personal administrativo de aquella entidad. Para ello se realizó un estudio no empírico de forma transversal, con un alcance narrativo. Se utilizó tres factores: factor general, factor extrínseco y factor intrínseco. Se encontró que la mayor dimensión en los tres factores es el nivel regular, donde el 73.6% presentan un nivel regular en el factor general, así como el 59.1% en el factor extrínseco y finalmente el 59.1% en el factor intrínseco. Por lo tanto se concluye que los servidores del Tribunal Superior de Justicia Militar Policial- Marina, presentan un nivel regular en su desempeño laboral.

Heredia, G <sup>14</sup>. (Perú 2017) ha, realiza un estudio titulado Desempeño laboral y síndrome del quemado en los trabajadores de RENIEC 2017. Universidad Cesar Vallejo, con el objetivo de comprobar la reciprocidad que existe entre el síndrome del quemado (también llamado Síndrome de Burnout) y el desempeño laboral en el personal de la Sub Gerencia de Fiscalización de los Procesos de Identificación, la cual forma parte de la Gerencia de Registro de Identificación de RENIEC en el periodo 2017. En la investigación se aplicó un esquema correlacional simple – no experimental, cuyo método utilizado es el



cuantitativo. Se recurrió a la utilizó el cuestionario MBI-GS (Inventario de Burnout de Maslach – Encuesta General). Se obtuvieron como resultados una relación alta e inversamente proporcional, ya que a medida que el trabajador presente un adecuado desempeño en sus funciones relacionado con su productividad, eficacia y eficiencia laboral el riesgo de presentar el síndrome del quemado es significativamente bajo.

Visitación, F <sup>15</sup>. (Perú 2017), realizo un estudio sobre Estrés laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la dirección de apoyo a la gestión educativa descentralizada del ministerio de educación, 2016. Universidad Cesar Vallejo, con el objetivo de determinar la relación del estrés y la satisfacción laboral de los colaboradores en aquella entidad. Para ello realizo una investigación no experimental, correlacional, de corte transversal, de tipo explicativo, prospectivo y como instrumento se utilizó cuestionarios. Según el resultado obtenido se concluyó que entre ambas variables existe una relación de nivel medio, lo cual indica que hay que existe una correlación entre dichas variables en los trabajadores dicha institución.

Durante la revisión de trabajos realizados en el departamento de Piura entre tesis, artículos y libros, entre otros no se ha podido evidenciar trabajos realizados en las diferentes Cortes Superiores de Justicia. Por lo tanto la información en los siguientes antecedentes fue extraída de estudios realizados en otras instituciones, tomando como base las variables en estudio.

Chunga, C <sup>16</sup>. (Perú 2018), realizo un estudio sobre Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de bellavista de la Union-Sechura-2018. Universidad Cesar Vallejo, con el objetivo de comprobar si el clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral en los trabajadores de aquella entidad, para lo cual se realizó una investigación no experimental con un diseño narrativo y correlacional. Se utilizó como herramienta de investigación un cuestionario. Según los resultados obtenido se encontró una correlación muy elevada y significativa entre ambas variables, donde el desempeño laboral con un 75.8% de la variabilidad es explicada por el clima organizacional. Por lo tanto se concluye que el desempeño será superior a medida que el clima organizacional sea mejor en el personal de dicha institución.

Montoro V <sup>17</sup>. (Perú 2016), realizo una investigación titulada Relación del comportamiento organizacional con la aparición de estrés laboral en la Institución Educativa María Inmaculada - 2016. Universidad de Piura, siendo su objetivo analizar la relación del comportamiento organizacional con la aparición de estrés laboral en los docentes durante el primer semestre en aquella institución. Para lo cual se realizó un estudio de tipo descriptiva-correlacional. Como instrumento se utilizó un cuestionario. Se encontró que el 54% de los docentes a nivel individual perciben un comportamiento organizacional regular, además muestran niveles superiores de estrés, por lo que el comportamiento organizacional está en relación directa y de forma positiva con el estrés laboral, lo que se concluye hay una correlación significativa entre ambas variables.

Parihuaman, A <sup>18</sup>. (Perú 2017), realizo un estudio titulado Nivel de estrés de los docentes de las Instituciones Educativas, I.E. N° 14634, I.E. Vicús de Villa Vicús y la I.E. Andrés Avelino Cáceres del km. 50, distrito de Chulucanas- Morropón-Piura, con el objetivo de determinar el nivel de estrés que presentan los docentes de estas tres instituciones educativas, para lo cual se realizó un estudio cuantitativo, no empírico y descriptivo. Se utilizó un instrumento sistemático, conocido como Escala ED-6 de Gutiérrez, Moran, & Sanz (2005). Se obtuvo como resultados que el nivel de estrés que presentan los docentes de dichas entidades educativas es bajo por lo que los docentes no presentan inconvenientes ni problemas cuando realizan su actividad educativa.

### **Teorías relacionadas al estrés laboral.**

Si bien el estrés laboral es una de las patologías ocupacionales que cada día va teniendo mayor relevancia, considerándose una de las principales enfermedades del ciclo, a continuación hablaremos sobre algunas definiciones dicha varia en estudio. Según la Organización Internacional del Trabajo<sup>1</sup> (OIT).Indica que el estrés se genera cuando los requerimientos del trabajo no son coherentes o exceden las capacidades, necesidades o recursos de la persona lo cual implica que las habilidades o conocimientos del trabajador para enfrentar estas exigencias no vayan relacionadas con la perspectiva de la organización de una empresa. El estrés laboral está generado por tres factores siendo la estructura del trabajo, el esquema del trabajo y las relaciones laborales.

Según la Organización Mundial de la Salud<sup>19</sup> (OMS), el estrés laboral se define como un modelo de intransigencias que se generan cuando los individuos enfrentan pretensiones ocupacionales que no están relacionadas a sus conocimientos y destrezas. Cuando existe una inseguridad entre dichas exigencias y los recursos con los que cuenta el trabajador entonces se generan unas series de reacciones tanto fisiológicas, emocional, cognitiva y de conducta. Además la OMS indica que cuando un individuo presenta estrés, habitualmente se encuentra tenso, nervioso, poco vigilante o atento y en la realización de sus tareas presenta un descenso en su eficiencia. Además las preocupaciones por un trabajo exitoso y el miedo a los efectos negativos proveniente del fracaso, atraen emociones no positivas como la ansiedad, cólera e irritación, eso vinculado a la falta de apoyo de sus colegas o inspectores y el aislamiento social, incrementan el riesgo de estrés laboral.

Moreno y Baes (2010), indica que el estrés es probablemente uno de los principales riesgos psicosociales, en tal sentido no consiste en las respuestas propias de las situaciones de tensión, la cual viene a ser una respuesta que emite el organismo en forma de alerta, ni tampoco es el conjunto de ellas, sino que viene a ser un estado en el cual el organismo se debilita, generando así que las manifestaciones funcionales y adaptativas de este y el individuo se dificulten de forma importante. Por lo tanto, el rendimiento del trabajador y la misma organización laboral en su totalidad se ve afectada por un deterioro global<sup>20</sup>. Por otro lado, Guillen, Guil y Mestre (2000). Indica que el estrés una fuerza externa, una imposición o tensión a las cuales las personas u objetos están sometidos, resistiendo sus efectos. Además indica que este síndrome, en base a su grado de cronicidad, se pueden observar tres etapas: la primera fase viene hacer la reacción de alarma, la segunda fase se refiere a la resistencia y la tercera fase que hace referencia a un agotamiento<sup>21</sup>.

Según Blanco<sup>22</sup> (2003). Indica que uno de los males sociales más generalizado en nuestros tiempos es el estrés, debido que no solo tiene efecto en la persona, en quien genera alteraciones físicas, mentales y emocionales, sino que también afecta a las empresas que sienten las consecuencias económicas y sociales. Por lo tanto, se ha establecido que los costos asociados a los efectos y consecuencias del estrés son numerosos, debido que están muy relacionados con el agotamiento extremo en el trabajo, el ausentismo, la frecuencia de los accidentes y la rotación del personal, lo cual genera efectos perniciosos no solo para la

organización, sino también a la sociedad. Por otro lado Rodríguez y De Rivas (2011), indican que son varios los agentes estresantes entre los cuales tenemos el entorno laboral, algunos aspectos de la personalidad, las relaciones interpersonales, la forma de liderazgo y organización, el contexto social y económico. A nivel del diseño de la tarea, los agentes que mayores elevaciones de estrés crean en el trabajador son el exceso de trabajo, la ausencia de descansos, elevadas horas de trabajo, y la falta de uso de las habilidades que posee el trabajador. En el caso de la supervivencia, trasgreden la baja intervención en la toma de decisiones, la poca comunicación y apoyo. Como parte de las características organizaciones y del contenido socio- económico, destacan el conflicto y la imprecisión de los roles, demasiada responsabilidad, la baja formación, la incertidumbre laboral y falta de oportunidades a nivel profesional y el desarrollo<sup>40</sup>.

### **Dimensiones del estrés laboral**

Según Hernández, Romero, Gonzales, y Rodríguez (1997), indican que el estrés laboral presenta 10 dimensiones, de las cuales hemos considerado para el trabajo de investigación 5 de ellas, siendo importantes para tomarlos como parámetros en la encuesta que se aplicara a la población muestra<sup>23</sup>.

**Clima laboral:** Esta dimensión está formada por 5 competencias, entre ellas tenemos la satisfacción con la comunicación en empresa, satisfacción con la organización de empresa, apoyo por parte de los jefes, orgullo de su empresa y la definición de funciones en la empresa<sup>23</sup>. Esta dimensión se define como la percepción que tiene el individuo de ciertos elementos tanto físicos como humanos en su centro de labores, los cuales pueden intervenir en la conducta de los empleados y por lo tanto afectar la productividad de la organización (Manrique, 2006)<sup>32</sup>.

**Carga de trabajo:** Esta dimensión está compuesta por 4 competencias, entre las cuales tenemos el trabajo por encima del horario normal, Volumen de trabajo, trabajo estresante, desbordamiento por picos de trabajo y por último la exigencia externa de trabajo<sup>23</sup>. Esta dimensión se define como el grupo de requerimientos físicos y psicológicos a los cuales está sometido durante su jornada laboral un individuo (Sureda y Llorca, 2014)<sup>33</sup>.

**Identificación y autorrealización en el trabajo:** en dicha dimensión se encuentra 4 parámetros, donde tenemos la identificación con su trabajo, realización personal por su trabajo, desarrollo de la creatividad por su trabajo e interacción en su grupo de trabajo<sup>23</sup>. La definición de esta dimensión, es cuando el individuo puede cumplir con los compromisos económicos, familiares y sociales que tiene en su vida diaria, además de poder cumplir con los sueños y anhelos que se propone en el futuro, los cuales están relacionados con el área laboral o profesional (Quesada, 2009)<sup>34</sup>.

**Capacidad de desconectarse con el trabajo:** Dicha dimensión está formada por 2 competencias, la capacidad de desconectar cuando sale de su trabajo y la facilidad para adaptarse a los cambios provocados por los nuevos sistemas informáticos<sup>23</sup>. Se define esta dimensión como la aptitud del individuo para incorporar diferentes hábitos y rutinas no relacionadas con el trabajo, las cuales ayudan a relajar la mente, disminuir el estrés, mejora la calidad del sueño, beneficiar las relaciones sociales, mejorar la productividad en el trabajo y fomenta el humor y la creatividad (Romero, 2018)<sup>36</sup>.

### **Modelos del estrés laboral**

Según Guillen, Guil y Mestre (2000), no hace referencia como modelo del estrés, a los modelos explicativos los cuales, donde dichos modelos serán explicados a continuación<sup>21</sup>.

**Un modelo estructural e integrador sobre el Burnout:** Este modelo realiza una explicación compleja sobre la causa del Burnout en el cual indica que la relevancia de dicha causa pasa por pensar primero en la importancia de las variables cognitivas del «yo», las cuales están en relación directa con el desarrollo laboral, con el rol que cumplen las variables del entorno organizacional y sus disfunciones, con el papel que desempeñan los estresores obtenidos de las relaciones interpersonales y el valor que posees las técnicas de afrontamiento. (Gil-Monte y cols. 1995). Así mismo Piero (1992), hace referencia a 6 factores siendo el primer factor las variables ambientales (estresores y recursos) como segundo factor tenemos las características de la persona, en tercer lugar, está la experiencia subjetiva, como cuarto factor se encuentran las estrategias de afrontamiento, siendo el quinto factor los resultados de la experiencia de estrés y como último factor las consecuencias del estrés<sup>21</sup>.

**Modelos elaborados en relación a la teoría organizacional:** Dicho modelo indica que el Burnout viene a ser un tipo de respuesta al estrés laboral, lo cual se centra en la importancia que tiene los estresores en el entorno organizacional, y de las técnicas que se utilizan para hacer frente al desgaste generado por las vivencias y la experiencia<sup>21</sup>.

**Modelos elaborados desde la teoría sociocognitiva del yo:** Son aquellos donde se miden los elementos psicológicos, los cuales influyen en la conducta del individuo y luego se constituye la importancia de las cogniciones. Además, el valor que tiene un individuo a través de sus potencialidades determinará sus resultados y su eficacia, lo cual le permitirá adquirir las metas y poner de manifiesto sus respuestas emocionales<sup>21</sup>.

**Modelos elaborados a partir las teorías del intercambio social:** Son aquellos que se fundamentan en los principios hipotéticos de dos teorías, la primera en relación a la equidad y la segunda en basada en la conservación de recursos. La escasez de igualdad o de ganancia que generan los individuos como producto del transcurso de la semejanza comunitaria, cuando se implantan las asociaciones entre dos o más personas son la causa central de dicha teoría<sup>21</sup>.

Coduti, Gattas, Sarmiento y Schmid (2013), también nos indica como modulo del estrés, al módulo explicativo en el cual existen cinco tipos<sup>24</sup>.

**Modelo opresión/demografía:** Este tipo de modelo indica que el ser humano es calificado como una máquina, la cual a través de ciertas particularidades que lo vuelven vulnerable, ello mezclado con la coacción laboral y una apreciación contraria de sí mismo y de los demás, conlleva a generar dicha patología<sup>24</sup>.

**Modelo de descompensación valoración/tarea/demanda:** Es aquel que menciona como una sensación de afecto no positivo al Burnout, siendo conceptualizado como estrés docente<sup>24</sup>.

**Modelo sociológico:** Indica que las recientes políticas de las grandes economías generan el Burnout<sup>24</sup>.

**Modelo de Competencia Social:** La teoría del sociocognitivo del yo, dio origen a este tipo de modelo<sup>24</sup>.

**Modelo Ecológico de Desarrollo Humano:** El sujeto al participar en diferentes ambientes, debe interrelacionarse, para lo cual debe comprometerse ante diversas normas y exigencias, las cuales en su mayoría serán contradictorias, convirtiéndose en las causas de estrés<sup>24</sup>.

**Modelo demografía/personalidad/desilusión:** En este tipo de modelo nos indica que el estrés crónico no sería una variante explicativa del Burnout, sino que además debe estar combinada con el desencanto que sufre la persona sobre las tareas que ejecuta. Dicha afirmación se basa en dos elementos primordiales que serían un estrés que presiona al organismo demasiado tiempo, esto en unión con diversos factores de riesgo y con defectos de la personalidad, además de la decepción elevada que tiene el individuo sobre la ocupación ejercida, generada primordialmente por la falta de responsabilidad, el escaso gusto hacia la parte laboral y perdida vocacional<sup>24</sup>.

### **Medición y factores del estrés laboral**

López y Campos (2002) indica que la medición del estrés como un instructivo interactivo, se genera a través de cinco variables, las cuales mencionaremos y hablaremos brevemente de ellas<sup>25</sup>.

**Estrés percibido:** Esta variable hace referencia como un trabajador asume los cambios generados en su vida y en el trabajo, donde el sujeto verá si es capaz de enfrentar o no dicha situación, además de percibir que tanto le puede afectar un evento de estrés<sup>25</sup>.

**Apoyo social familiar y apoyo social de las amistades:** En relación a esta variable informa que el ser humano al interactuar ante la sociedad, logra desarrollar su aspecto psicológico, biológico y social. Pero no siempre las interacciones sociales son beneficiosas para la persona, debido que puede generar, crisis, malestar y conflictos que afectan su calidad de vida. En conclusión actualmente estas interacciones sociales no están siendo beneficiadas por el ámbito laboral<sup>25</sup>.

**Apoyo Social Percibido:** Cuando el ser humano se encuentra frente a una amenaza, realiza la búsqueda de un soporte social, el cual está generado por la ayuda de la sociedad. Si el soporte viene del ambiente es considerado como una percepción de apoyo, por lo cual no existe similitud entre el soporte percibido y el soporte social proporcionado<sup>25</sup>.

**Nivel de Sintomatología:** Cuando el trabajador se encuentra ante una situación de estrés presenta ciertas manifestaciones, las cuales indican que el ser humano tiene problemas para afrontar dichas situaciones<sup>25</sup>.

**Sucesos y Preocupaciones de Vida:** Está relacionado con sucesos que se generan en la vida cotidiana de una persona, los cuales pueden influir de forma positiva o negativa en su vida<sup>25</sup>.

Según Guillen, Guil y Mestre (2000), indica que para la medición del burnout se han desarrollado diversos instrumentos, siendo el más utilizado Maslach Burnout Inventory (MBI), dicha herramienta está determinada por tres factores: el cansancio y fatiga a nivel mental y físico (agotamiento emocional), la sensación que tiene el individuo de observarse a si mismo desde la parte externa de su cuerpo (despersonalización) y el logro de los objetivos que desea la persona (realización personal). Este instrumento en su primera dimensión estaba compuesta por 47 ítems, luego de diversas depuraciones el cuestionario quedo reducido a 22 ítems, dividió en tres escalas las cuales están relacionadas con el agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y realización personal (8 ítems). Actualmente se utiliza la escala de likert de siete puntos y que tiene como parámetros "unas pocas veces al año" hasta "todos los día". Según el MBI, la persona con burnout presenta puntajes elevados a nivel del primer y segundo factor y baja en el tercer factor. Este instrumento por su estructura y su fácil interpretación será de gran utilidad para poder desarrollar este trabajo de investigación<sup>21</sup>.

### **Teorías relacionadas al desempeño laboral**

Juárez<sup>26</sup> (2018), define al desempeño como un procedimiento en el cual se debe coordinar, gobernar, inspeccionar y en algunas circunstancias rediseñar, para que responda a los objetivos, las metas y los resultados que exige una estrategia de negocios en el breve, mediano y extenso plazo. Así mismo Chiavenato<sup>27</sup> (2000), indica que el desempeño es la habilidad que tiene una persona para alcanzar los objetivos deseados, siendo el aspecto primordial del sistema. Además, el autor indica que dicho desempeño se basa en el comportamiento del individuo al realizar la búsqueda de los objetivos determinados. Por otro lado Charles, Marie, Gary, Fred y Montalván (2002), en su libro hacen referencia al desempeño organizacional, el cual lo definen como la realización de los mandatos, los cuales están relacionados a su misión, sus objetivos o sus metas, dicha definición es tomado según lo que consideran la mayoría de organizaciones<sup>28</sup>. Y como ultima definición encontramos la de Enríquez y Calderón (2011), quienes indican que los trabajadores para las empresas, son un elemento esencial e importante durante el



desarrollo de las estrategias, por lo tanto, su desempeño cada día cobra mayor relevancia<sup>29</sup>.

### **Dimensiones del desempeño**

Salgado y Cabal (2011), en su artículo publicado por la revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Los autores informan que dicha variable en estudio está formada por tres grandes dimensiones, siendo la primera en relación a las tareas, la segunda a nivel contextual y la tercera dirigida hacia la parte organizacional, donde cada dimensión cuenta con sus competencias para ser evaluadas<sup>30</sup>.

**Desempeño de tareas:** Está compuesto por 7 competencias, entre ellas tenemos la capacidad de toma de decisiones, capacidad de organización y planificación, capacidad de resolución de problemas, minuciosidad y responsabilidad, esfuerzo y perseverancia y por último la productividad (cantidad y calidad del trabajo)<sup>30</sup>. Según la definición de esta dimensión, está relacionada con los comportamientos que da origen al producto o servicio los cuales satisfacen las responsabilidades que asume la empresa (Gorriti, 2007)<sup>37</sup>.

**Desempeño contextual:** Esta segunda dimensión está compuesta por 5 competencias, entre ellas tenemos la orientación a objetivos y resultados, iniciativa, compromiso con la organización, colaboración y cooperación con compañeros y por último compartir y transmitir conocimiento<sup>30</sup>. Esta dimensión se define como las variables moderadoras que están en relación con el ambiente organizacional, el área social y aspecto psicológico de la ejecución, las cuales ejercen como catalizadoras facilitándola, dificultándola e inhibiéndola (Gorriti, 2007)<sup>37</sup>.

**Desempeño organizacional:** La última dimensión está conformada por 4 competencias, siendo el mantenimiento voluntario del rendimiento laboral, mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo, uso adecuado del tiempo y los recursos laborales, asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo<sup>30</sup>. En el caso del desempeño organizacional viene a ser la realización de los mandatos, los cuales están relacionados a su misión, sus objetivos o sus metas (Charles, Marie, Gary, Fred y Montalván, 2002)<sup>28</sup>.

### **Métodos de evaluación del desempeño**

Brazzolotto<sup>31</sup> (2012), indica que los enfoques son las diferentes formas de llevar a cabo el desarrollo de la valoración del desempeño. La evaluación del desempeño se divide en tres tipos: el primero se refiere a la evaluación a través de las características, la

personalidad y las cualidades de la persona, el segundo tipo hace referencia a la evaluación de los resultados y el alcanzar los objetivos profesionales, y como tercero y último tipo tenemos la evaluación de comportamientos. Además, Brazzolotto nos habla de ciertos criterios que se deben tener en cuenta sobre el desempeño, los cuales son indicadores, tasas o datos de los resultados deseados, cuando se ejecuta una tarea. Así mismo el autor indica que los criterios también explican lo que el trabajador debe alcanzar en su puesto por medio de su desempeño.

**Método basado en características:** Este método consiste en medir las características de un trabajador, ya sea como su confianza, creatividad, decisión y liderazgo, siendo importantes en el presente o en un futuro para la compañía. Siendo este tipo de método simple y fácil de elaborar. Si el diseño del listado de características no va en relación con el puesto, el resultado obtenido estará alejado de la realidad, además de generar una opinión subjetiva. El método basado en características se clasifica en tres escalas que serían las escalas gráficas de calificación, elección forzada y el método de formas narrativas<sup>31</sup>.

**Métodos basados en comportamientos:** Son aquellos que se fundamentan en la descripción sobre qué labores deberían o no exhibirse en el puesto. Su más grande utilidad viene a ser, el aportar información que contribuya al progreso de los recursos humanos. Se encuentran varios tipos de métodos, como el de incidentes críticos y el de lista de revisión de conductas, además de ciertas escalas de comportamiento, como las escalas establecidas para la medición y observación del mismo, y las evaluaciones de desempeño por competencias<sup>31</sup>.

**Métodos basados en resultados:** Es un método que evalúa los resultados así como los logros que obtiene el trabajador en sus labores. La objetividad de este método es su principal ventaja sobre otro método. Está formado por dos factores que son las mediciones en la productividad y la administración por objetivos<sup>31</sup>.

### **Medición o factores que contribuyen en el desempeño laboral**

Juárez<sup>26</sup> (2018), refiere que en las empresas se requiere varios esquemas para la valoración del desempeño, uno para cada clase de puesto que tiene la empresa. Como se mencionó anteriormente estas clases pueden estar clasificadas en directores, gerentes y jefaturas clave, supervisores, coordinadores y, en ocasiones, algunos puestos

profesionales o de técnicos especializados. Por ende, se habla de tres tipos de mediciones de la cuales hablaremos a continuación.

**Medición de indicadores cuantitativos:** Estos indicadores pueden medirse a través de tres escalas: Las Absolutas, las de Razón (Ratio) y las de intervalo. Las escalas anteriormente mencionadas son aquellas que indican resultados físicos como por ejemplo dinero, distancia, tiempo, volumen o porcentaje de un atributo, entre otras unidades. Ahora para evaluar el cumplimiento de la responsabilidad y de los componentes generales, pueden ser medidos por medio de escalas en el cual sus categorías se originen en base a términos de procedimientos concretos de responsabilidad o del factor que se está midiendo<sup>26</sup>.

**Medición de competencias y/o indicadores del perfil organizacional:** Son aquellas que están relacionadas con el comportamiento, las cuales muestran las distintas clases de intensidad en los atributos del perfil o los distintos estados de maduración de las competencias. Las escalas utilizadas para este tipo de medición son aquellas cuyas categorías se originan en base a términos del comportamiento específico o mediante una escala donde sus categorías se describan de forma general<sup>26</sup>.

**Medición de indicadores de desempeño en proyectos:** Para este tipo de mediciones se puede recurrir a una escala cuyas categorías puedan detallar la observancia de los eventos más distinguidos del componen “la ruta crítica” del proyecto. Estas escalas están relacionadas con aspectos que tienen que ver con las características y las circunstancias que se presentan durante el tiempo de ejecución del acontecimiento critico<sup>26</sup>.

Por lo antes mencionado, en la realidad problemática, estudios previos y la teorías relacionadas en la presenta investigación se realizó la siguiente pregunta de estudio: ¿Cómo influye el estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana, - 2019?, y partiendo de las dimensiones se realizaron cuatro preguntas específicas: 1) ¿De qué manera influye el clima laboral del estrés laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana- 2019? , 2) ¿De qué manera influye la carga de trabajo del estrés laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana- 2019? , 3) ¿De qué manera

influye la identificación y autorrealización en el trabajo del estrés laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana- 2019? Y 4) ¿De qué manera influye la capacidad de desconectar con el trabajo del estrés laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana- 2019?

En la presente investigación la justificación nivel teórica, la definición de estrés laboral se basa según la teoría de Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien indica que dicho estrés, es generado cuando las exigencias del trabajo no van de acorde o exceden las capacidades, necesidades o recursos del trabajador lo cual implica que las habilidades o conocimientos del trabajador para enfrentar estas exigencias no vayan relacionadas con la perspectiva de la organización de una empresa. Con respecto al desempeño se define como la habilidad que tiene una persona para alcanzar los objetivos deseados, siendo el aspecto primordial del sistema. Además el autor indica que dicho desempeño se basa en el comportamiento del individuo al realizar la búsqueda de los objetivos determinados. A nivel práctico el estrés laboral es la segunda enfermedad ocupacional que afecta a los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana, por lo tanto, es de suma importancia poder identificar si influye o no sobre el desempeño laboral, de ser el resultado positivo, podrá la institución realizar estrategias para disminuir los efectos de esta enfermedad y así poder aumentar el desempeño de sus trabajadores y a nivel metodológico, en el presente trabajo de investigación se utilizó el instrumento de correlación de datos para determinar la influencia del estrés laboral sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana y será a través de la aplicación de dos cuestionarios.

En la presente investigación tomando como base la pregunta de estudio y las cuatro preguntas específicas se realizaron los objetivos, siguiendo la misma estructura, un objetivo general :Determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana – 2019 y cuatro objetivos específicos: 1) Establecer la influencia del clima laboral del estrés laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana -2019, 2) Identificar la influencia de la carga de trabajo del estrés laboral en el desempeño laboral:

Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana – 2019, 3) Demostrar la influencia de la identificación y autorrealización en el trabajo del estrés laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana – 2019, 4) Establecer la influencia de la capacidad de desconectar con el trabajo del estrés laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana – 2019.

En la presente investigación tomando como base la pregunta de estudio y las cuatros preguntas específicas se realizaron las hipótesis siguiendo la misma estructura, una hipótesis general: Existe influencia significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2019. y cuatro hipótesis específicas: 1) Existe influencia significativa entre el clima laboral del estrés laboral con el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana -2019, 2) Existe influencia significativa entre la carga de trabajo del estrés laboral con el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana, 2019, 3) Existe influencia significativa entre la identificación y autorrealización en el trabajo del estrés laboral con el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana, 2019, 4) Existe influencia significativa entre la capacidad de desconectar con el trabajo del estrés laboral con el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana, 2019

### **III. METODOLOGIA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **Enfoque.**

Esta investigación presentó un enfoque cuantitativo, debido que este estudio se basó en investigaciones previas, además que se estudió el comportamiento de la población en estudio. Por otro lado en la investigación se describió, explico, comprobó y predijo si la variable independiente influye sobre la variable dependiente, además que en el estudio conto con hipótesis las cuales fueron aceptada o rechazadas según los resultados obtenidos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)<sup>38</sup>.

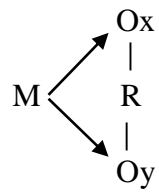
##### **Tipo de estudio.**

El tipo de estudio fue correlacional, debido que se trató de explicar el grado de influencia que existe entre las dos variables. Además en la investigación se hizo una medición de cada variable, después se cuantifico, analizo y por último se estableció las vinculaciones entre ellas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)<sup>38</sup>.

##### **Diseño.**

El diseño en la investigación fue no experimental, debido que no se manipulo la variable independiente (estrés laboral). Además según los tipos de diseño no experimentales la investigación fue de tipo transeccional, por que se trató de encontrar una vinculación entre las dos variables ósea una correlación. Según los diseños transeccionales esta investigación fue prospectiva, debido que se construyó una relación entre ambas variables a partir de la variable independiente (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)<sup>38</sup>.

El diseño presenta el siguiente esquema.



Dónde:

M: Muestra: Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana – Sede Sullana.

Ox: Estrés laboral.

Oy: Desempeño laboral.

R: Influencia de las dos variables.

### 3.2 Matriz de Operacionalización.

*Tabla 1: Operacionalización de la variable estrés laboral.*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés <b>laboral</b>	Dicha variable es generada cuando las exigencias del trabajo no van de acorde o exceden las capacidades, necesidades o recursos del trabajador lo cual implica que sus habilidades o conocimientos para enfrentar estas exigencias no vayan relacionadas con la perspectiva de la organización de una empresa.  Dicho estrés puede estar generado por un clima laboral inadecuado, una carga laboral excesiva, una baja identificación y autorrealización en el trabajo y por la falta de capacidad para desconectarse del trabajo (OIT <sup>1</sup> , 2016 y Hernández, Romero, Gonzales, yRodríguez <sup>23</sup> , 1997)	En dicha tesis se evaluó el nivel estrés laboral en los trabajadores de la corte superior de justicia de Sullana, los resultados de dicha variable fueron recogidos a través de un cuestionario.	Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción con la comunicación en empresa.</li> <li>• Satisfacción con la organización de empresa.</li> <li>• Apoyo por parte de los jefes.</li> <li>• Orgullo de su empresa.</li> <li>• Definición de funciones en la empresa</li> </ul>	Ordinal
			Carga laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo por encima del horario normal.</li> <li>• Volumen de trabajo.</li> <li>• Trabajo estresante.</li> <li>• Exigencia externa de trabajo.</li> </ul>	
			Identificación y autorrealización en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación con su trabajo.</li> <li>• Realización personal por su trabajo.</li> <li>• Desarrollo de la creatividad por su trabajo.</li> <li>• Interacción en su grupo de trabajo</li> </ul>	
			Capacidad de desconectarse con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de desconectar cuando sale de su trabajo.</li> <li>• Facilidad para adaptarse a los cambios provocados por los nuevos sistemas provocados por los nuevos sistemas informáticos.</li> </ul>	

Fuentes: Elaboración propia.



### 3.2. Matriz de Operacionalización.

Tabla 2: Operacionalización de la variable desempeño laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	<p>El desempeño es la habilidad que tiene una persona para alcanzar los objetivos deseados, siendo el aspecto primordial del sistema, por lo cual se basa en el comportamiento del individuo al realizar la búsqueda de los objetivos determinados.</p> <p>Dicho desempeño se puede evaluar en el área de tarea, área contextual y la parte organizacional (Chiavenato<sup>27</sup>,2000, Salgado y cabal<sup>30</sup>, 2011)</p>	<p>En dicha tesis se evaluó el desempeño laboral en los trabajadores de la corte superior de justicia de Sullana, los resultados de dicha variable fueron recogidos a través de cuestionario.</p>	Desempeño de tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de toma de decisiones</li> <li>• Capacidad de organización y planificación</li> <li>• Capacidad de resolución de problemas</li> <li>• Capacidad de aprendizaje</li> <li>• Minuciosidad y responsabilidad</li> <li>• Esfuerzo y perseverancia</li> <li>• Productividad (cantidad y calidad del trabajo)</li> </ul>	Ordinal
			Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación a objetivos y resultados</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Compromiso con la organización</li> <li>• Colaboración y cooperación con compañeros</li> <li>• Compartir y transmitir conocimiento</li> </ul>	
			Desempeño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral</li> <li>• Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo</li> <li>• Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales</li> <li>• Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo</li> </ul>	

Fuentes: Elaboración propia.

### 3.3. Población, muestra y muestreo.

**Población:** La población estuvo conformada por 237 trabajadores, entre ellos 123 varones y 114 mujeres, los cuales estuvieron distribuidos entre magistrados con un total de 34 y personal jurisdiccional y administrativo con un total de 203 en las diferentes áreas de la sede Sullana. Además según su régimen de contrato, 34 tiene régimen 276, 169 tiene régimen 728 (plazo indeterminado y fijo) y 34 son CAS. Además según su distribución, en el área de presidencia y administración laboran 44 trabajadores, en el área de sala civil laboran 54 trabajadores, en el área del módulo de familia laboran 22 trabajadores, en el área de modulo laboral, laboran 50 trabajadores y en el área del módulo penal laboran 67 trabajadores.

*Tabla 03. Cuadro de población*

Grupo	Nº
Presidencia y Administración	44
Sala Civil	54
Módulo de Familia	22
Modulo Laboral	50
Modulo Penal	67
Total	237

Fuentes: Registro de personal

#### **Muestra:**

La muestra se obtuvo mediante la fórmula de la muestra finita, la cual planteamos a continuación.

$$\text{FÓRMULA: } \frac{N \cdot Z^2 \cdot P \cdot Q}{D \cdot (N-1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

N: Población.

Z: 1.96 (para un nivel de confianza al 95%)

P: Proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

Q: 1-p (en este caso  $1 - 0.05 = 0.95$ )

D: Precisión (3%)

$$M: \frac{237 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.03^2 * (237 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95} = 110$$

$$0.03^2 * (237 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95$$

### Muestreo probabilístico

La muestra estuvo conformada por 110 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana, sede Sullana, la cual estuvo dividida en los siguientes estratos.

*Tabla 04. Cuadro de la muestra.*

Grupo	N°
Presidencia y Administración	21
Sala Civil	25
Módulo de Familia	10
Modulo Laboral	23
Modulo Penal	31
Total	110

Fuentes: Registro de personal

### Criterios de inclusión

- Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana sede Sullana, que desearon participar en la investigación.

### Criterios de exclusión

- Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana sede Talara y Ayabaca.
- Trabajadores que laboran en el área de seguridad y resguardo.
- Trabajadores que laboran en el área de limpieza.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

#### **Técnica**

La técnica que se utilizó fue la encuesta, la cual se aplicó a través de un cuestionario, el cual se basó en realizar un conglomerado de preguntas a un grupo de personas para estudiar sus cualidades, particularidades y opiniones, etc. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)<sup>38</sup>

#### **Instrumento**

En la tesis de investigación el material que se utilizó fue un cuestionario el cual se basó en ejecutar un conjunto de preguntas en razón de una o más variables que se desea calcular (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)<sup>38</sup>, en el caso de este estudio, las preguntas estuvieron formuladas hacia las variables estrés laboral y el desempeño laboral.

Para medir el estrés laboral se elaboró un cuestionario de 40 preguntas, adaptadas en una escala ordinal que presenta cinco categorías: 1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 Algunas veces, 4 Casi siempre, 5 Siempre; el cuestionario estuvo constituido por cinco dimensiones: Clima laboral (13 ítems: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12 y 13), Carga de trabajo (10 ítems: 14,15,16,17,18,19,20,21,22 y 23), identificación y autorrealización en el trabajo (11 ítems: 24,25,26,27,28,29,30,31,32,33 y 34), y capacidad para desconectarse del trabajo (6 ítems: 35,36,37,38,39 y 40).

Para calcular el desempeño laboral se elaboró un cuestionario que estuvo conformado por 38 interrogaciones, adaptadas a una escala ordinal que presenta cinco categorías: 1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 Algunas veces, 4 Casi siempre, 5 Siempre; el cuestionario estuvo compuesto por tres dimensiones: Desempeños de tareas (19 ítems: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18 y 19), desempeño contextual (9 ítems: 20,21,22,23,24,25,26,27 y 28) y desempeño organizacional (10 ítems: 29,30,31,32,33,34,35,36,37 y 38).

## Validez y confiabilidad

### Validez

La validez es aquella que describe el nivel en la cual una herramienta evalúa objetivamente a una inconstante que desea calcular. La validez está constituida por tres tipos de evidencia: Evidencia de contenido, evidencia de criterio y la evidencia del constructo. La evidencia relacionada al contenido, se refiere que el instrumento fue generado a partir de una influencia específica del contenido sobre lo que se desea medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)<sup>38</sup>. En la tesis se tomó este tipo de evidencia debido que el instrumento fue generado a partir de la revisión de diferentes contenidos teóricos para la variable estrés laboral, el instrumento se basó en los aportes teóricos, considerando uno de ellos como el más válido para realizar el instrumento.

En el caso de la investigación para lograr la validez de los instrumentos se realizó tomando el procedimiento de validez de experto la cual se encuentra vinculada a la validez de contenido, donde se realizó la consulta a tres expertos en la línea de investigación, quienes evaluaron los instrumentos en el caso de la investigación fueron los cuestionarios, y por medio de un formato de validez calificaron y propusieron las sugerencias que desearon ser consideradas.

*Tabla N° 05. Evaluación de expertos de los instrumentos de estrés laboral y desempeño laboral.*

Apellidos y Nombres	Grados académico	Evaluación
Díaz Espinoza Maribel	Doctora	Aplicable
Silva Flores Luis Alberto	Maestría	Aplicable
Sánchez Vargas Pedro Pablo	Maestría	Aplicable

Fuentes: Ficha de validación de expertos.

### Confiabilidad

Cuando un instrumento al ser aplicado de forma reiterada en un mismo individuo u objeto, se obtiene similares resultados, se dice que es confiable. Se hace uso de diferentes técnicas para desarrollar la confiabilidad de unos instrumentos de medición. El procedimientos más utilizado para obtener la confiabilidad, es la medida de congruencia interna denominada coeficiente alfa Cronbach, dicha medida para su

interpretación se encuentra entre parámetros de 0 a 1, donde cero se interpreta como nula confiabilidad y 1 como perfecta confiabilidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)<sup>38</sup>. En la presente investigación se obtuvo los siguientes resultados de confiabilidad para ambos instrumentos.

Para el instrumento estrés laboral (40 preguntas: Alfa de Cronbach ,808). Para el instrumento de desempeño laboral (38 preguntas: Alfa de Cronbach ,855). Dichos resultados demostraron que ambos instrumentos tuvieron una confiabilidad buena en el caso de la primera variable y muy bueno en el caso de la segunda variable, lo que significa que fueron confiables para la aplicación.

*Tabla N° 06. Confiabilidad de las variables estrés laboral y desempeño laboral.*

Nombre del instrumento	Alfa de Cronbach	Interpretación
Estrés laboral	,808	Bueno
Desempeño laboral	,855	Muy bueno

Fuentes: Resultado de Alfa de Cronbach.

### **3.5. Procedimiento.**

Se presentó la tesis de investigación a la oficina de presidencia y administración, así como al comité de salud y seguridad en el trabajo de la Corte Superior de Justicia de Sullana, para la aprobación correspondiente.

Para la ejecución de la tesis se emitió una carta solicitando a las autoridades de la Corte Superior de Justicia de Sullana Presidente, administradora, así como a la jefa de la oficina de personal el permiso para la realización del estudio.

Se dieron a conocer los objetivos de la tesis y se entregó el consentimiento informado a los participantes quienes voluntariamente aceptaron o no ser parte del estudio. Obtenida la aceptación correspondiente, se procedió a la aplicación del cuestionario a los trabajadores para medir los niveles de estrés y el desempeño laboral, así como la existencia de una influencia entre ambas variables.

### **3.6. Método de análisis de datos.**

El análisis se realizó a través de la codificación de los datos, evaluación del instrumento, basado de datos a una tabla del programa Microsoft Excel, luego se realizó el traspaso de los datos al programa SPSS 22, todo esto se realizó previo a la aplicación de los instrumentos. Además los resultados se presentaron en tablas descriptivas y en frecuencia, tablas cruzadas y para la demostración de las hipótesis se utilizó las pruebas de normalidad de datos de Kolmogorov- Smirnov, dando como resultados que los datos fueron normales, por lo tanto la prueba a que se utilizó fue el estadístico inferencial paramétrico de Pearson.

### **3.7. Aspectos éticos.**

En la presente indagación se tomó en cuenta las condiciones de respeto a la dignidad, la protección de los derechos y el bienestar de los colaboradores, así como la confiabilidad de sus datos personales, para lo cual se solicitó el consentimiento informado a los trabajadores que decidieron participar en la investigación, además que los cuestionarios fueron entregados de forma anónima<sup>39</sup>.

#### **IV. RESULTADOS.**

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana - 2019, así como establecer la influencia de las dimensiones del estrés laboral como es el clima laboral, carga de trabajo, identificación - autorrealización en el trabajo y capacidad para desconectar con el trabajo en el desempeño laboral. Dicha investigación se generó debido que se identificó a través de los exámenes médicos ocupacionales realizados a los trabajadores, que una de las enfermedades con mayor relevancia era el estrés laboral, donde dicha patología según algunos antecedentes y teorías, indican que una de sus consecuencias es afectar el desempeño laboral.

Se obtuvieron los resultados y se demostró los objetivos y las hipótesis de la investigación mediante la aplicación de dos cuestionarios, en base a preguntas según la escala de likert a la muestra conformada por 110 trabajadores, obtenida de una población conformada por 237, entre ellos 123 varones y 114 mujeres, los cuales estuvieron distribuidos entre magistrados con un total de 34 y personal jurisdiccional y administrativo con un total de 203 en las diferentes áreas de la sede Sullana. Según su régimen de contrato, 34 tiene régimen 276, 169 tiene régimen 728 (plazo indeterminado y fijo) y 34 son CAS. Además según su distribución, en el área de presidencia y administración laboran 44 trabajadores así como en sala civil 54 trabajadores, en módulo de familia 22 trabajadores, en modulo laboral 50 trabajadores y en el módulo penal 67 trabajadores. Los resultados que se presentaron fueron elaborados en base a las respuestas de los trabajadores respecto a su percepción sobre la variable estrés laboral y desempeño laboral, así como las dimensiones de ambas.

En dicha investigación, en relación a la parte estadística, se indicó que ambas variables son cualitativas ordinales, la prueba de normalidad de datos que se aplicó fue Kolmogorov-Smirnov (muestra mayor a 50), siendo mayor a 0.05, por lo tanto la distribución de los datos fue normal, lo cual generó que el estadístico para la comprobación de hipótesis sea la prueba paramétrica de Pearson.



### 3.1. Descripción de resultados.

#### Estrés laboral

Tabla 7

*Nivel de estrés laboral en los trabajadores de la corte superior de justicia de Sullana – sede Sullana, 2019*

Dimensión /variable	Bajo		Medio		Alto	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Clima laboral	1	0.9	39	35.5	70	63.6
Carga laboral	0	0	81	73.6	29	26.4
Identificación y autorrealización en el trabajo	1	0.9	45	40.9	64	58.2
Capacidad para desconectar con el trabajo	0	0	83	75.5	27	24.5
<b>Estrés laboral</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>54</b>	<b>49.1</b>	<b>56</b>	<b>50.9</b>

Fuente: Cuestionario sobre estrés laboral

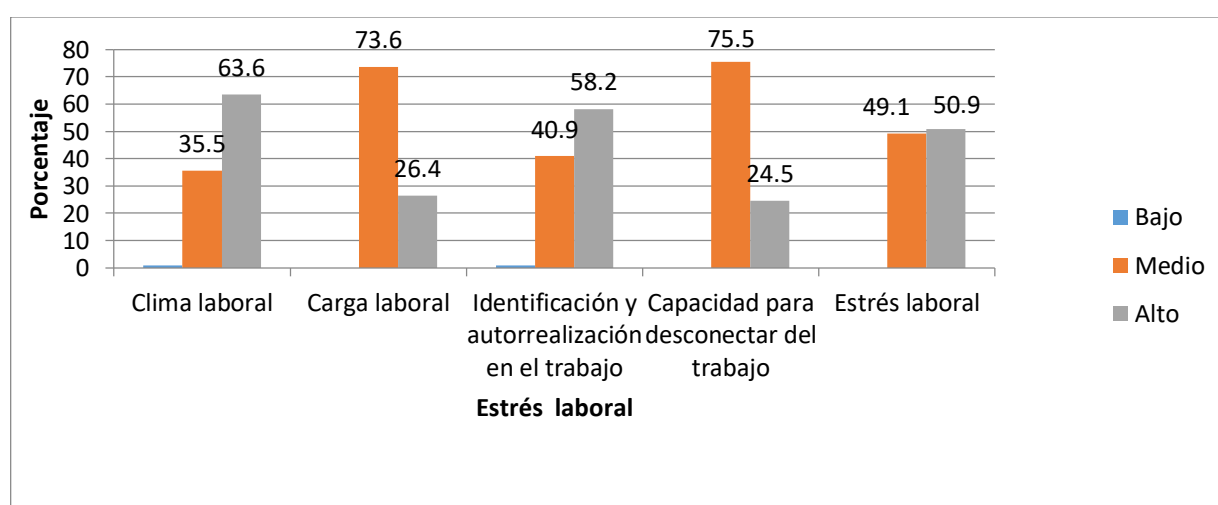


Figura 1. Representación gráfica del nivel de estrés laboral en los trabajadores de la corte superior de justicia de Sullana – sede Sullana, 2019.

Según los resultados encontrados el 50.9 % de los trabajadores presentaron nivel alto de estrés laboral, y el 40.9% presentaron nivel medio de estrés laboral. Sin embargo respecto a las dimensiones de la variable se llegó a observar que el clima laboral era adecuado (63.6%) en los trabajadores, además que presentaron una alta identificación y autorrealización en el trabajo (58.2%), a diferencia de la dimensión carga laboral (73.6%) y capacidad para desconectarse del trabajo (75.5%) que se ubicó en un nivel medio en los trabajadores de la corte superior de justicia de Sullana, sede Sullana.

## Desempeño laboral

Tabla 8

*Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la corte superior de justicia de Sullana – sede Sullana, 2019*

Dimensión /variable	Bajo		Medio		Alto	
	N°	%	N°	%	N°	%
Desempeño de tareas	0	0	8	7.3	102	92.7
Desempeño contextual	2	1.8	15	13.6	93	84.5
Desempeño organizacional	0	0	28	25.5	82	74.5
<b>Desempeño laboral</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>6.4</b>	<b>103</b>	<b>93.6</b>

Fuente: Cuestionario sobre desempeño laboral

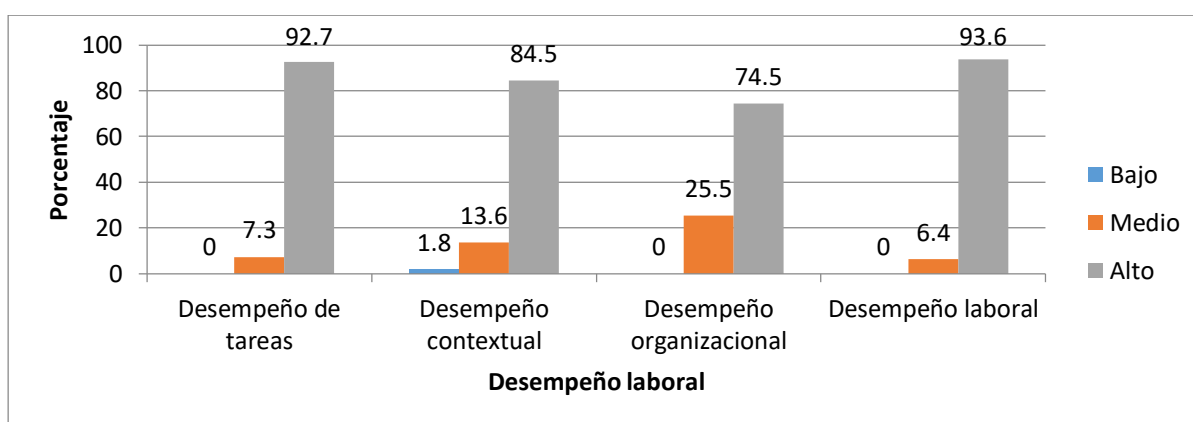


Figura 2. Representación gráfica del nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la corte superior de justicia de Sullana – sede Sullana, 2019.

Según los resultados encontrados más del 90 % de los trabajadores presentaron nivel alto en su desempeño laboral, lo cual indico que los trabajadores presentaron un adecuado y eficiente desempeño en sus tareas, tuvieron un desempeño contextual eficiente y un desempeño organizacional correcto y eficiente. Respecto a las dimensiones de la variable se llegó a observar al desempeño de tareas (92.7 %), al desempeño contextual (84.5 %) y al desempeño organizacional (74.5 %) que se ubicaron en un nivel alto en los trabajadores de la corte superior de justicia de Sullana, sede Sullana.

### Objetivo general

Determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana - sede Sullana, 2019

Tabla 9

*Variable estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana - sede Sullana, 2019*

Estrés laboral	Desempeño laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Medio	0	0.0	7	6.4	47	42.7	54	49.1
Alto	0	0.0	0	0.0	56	50.9	56	50.9
Total	0	0.0	7	6.4	103	93.6	110	100.0

Fuentes: Cuestionario de estrés laboral y desempeño laboral

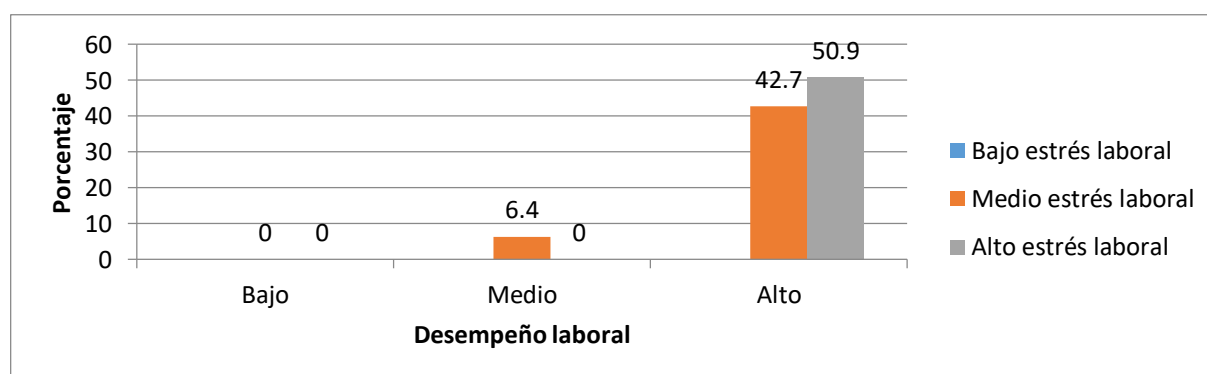


Figura 3. Representación gráfica de la variable estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana - sede Sullana, 2019

Tabla 9, presenta el cruce de las variables estrés laboral y desempeño laboral, se puede observar que el 50.9% de los evaluados presentaron un nivel alto de estrés laboral, así como un nivel alto de desempeño laboral, así mismo el 42.7% llegaron a considerar tener un nivel medio de estrés laboral y un nivel alto de desempeño laboral.

### Objetivo específico

Establecer la influencia del clima laboral del estrés laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana - sede Sullana, 2019

Tabla 10

*Dimensión clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia de Sullana - sede Sullana, 2019.*

Clima laboral	Desempeño laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	0	0.0	0	0.0	1	0.9	1	0.9
Medio	0	0.0	6	5.5	33	30.0	39	35.5
Alto	0	0.0	1	0.9	69	62.7	70	63.6
Total	0	0.0	7	6.4	103	93.6	110	100

Fuentes: Cuestionario de estrés laboral y desempeño laboral

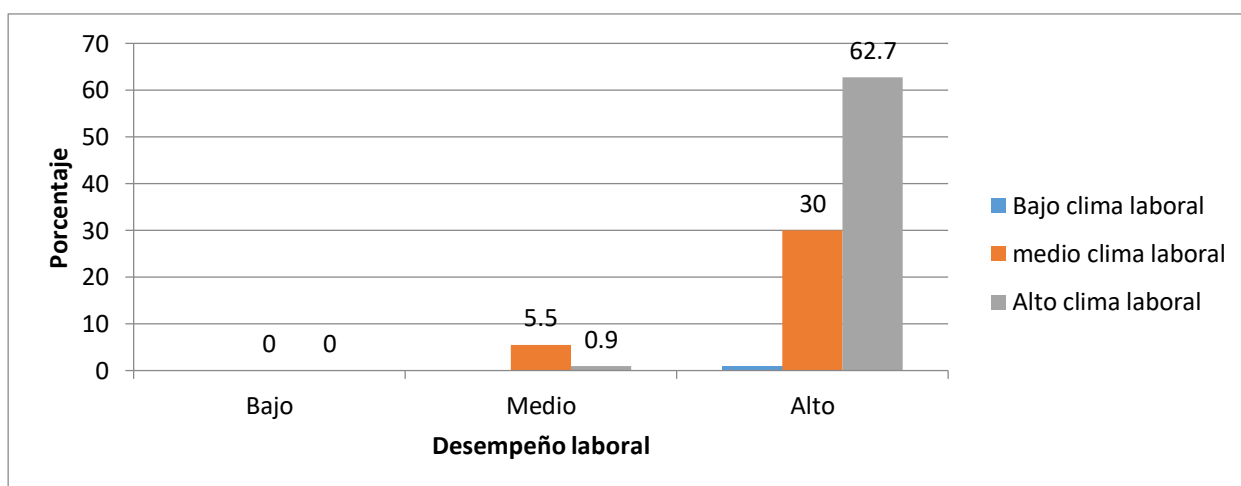


Figura 4. Representación gráfica sobre la dimensión clima laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana - sede Sullana, 2019

Tabla 10, presenta el cruce de la dimensión clima laboral y la variable desempeño laboral, se puede observar que el 62.7% de los evaluados presentaron un clima laboral adecuado, así como un nivel alto de desempeño laboral, así mismo el 30% llegaron a considerar tener un clima laboral mediano y un nivel alto de desempeño laboral.

### Objetivo específico

Identificar la influencia de la carga de trabajo del estrés laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana - sede Sullana, 2019

Tabla 11

*Dimensión carga de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia de Sullana - sede Sullana, 2019.*

Carga de trabajo	Desempeño laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Medio	0	0.0	6	5.5	75	68.2	81	73.6
Alto	0	0.0	1	0.9	28	25.5	29	26.4
Total	0	0.0	7	6.4	103	93.6	110	100

Fuentes: Cuestionario de estrés laboral y desempeño laboral.

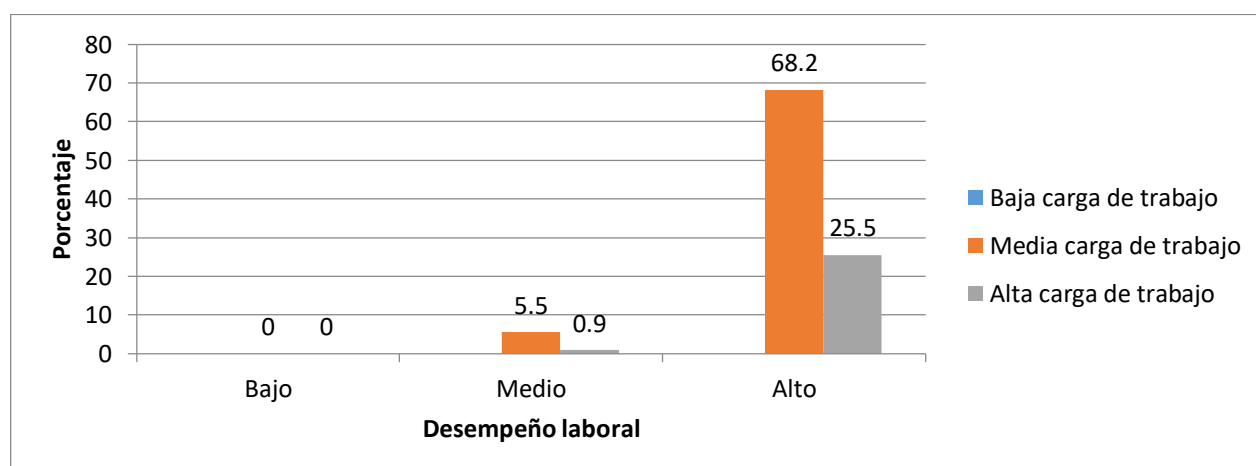


Figura 5. Representación gráfica sobre la dimensión carga de trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana - sede Sullana, 2019

Tabla 11, presenta el cruce de la dimensión carga de trabajo y la variable desempeño laboral, se puede observar que el 68.2% de los evaluados presentaron un nivel mediano de carga de trabajo, así como un nivel alto de desempeño laboral, así mismo el 25.5% llegaron a considerar tener alta carga de trabajo y un nivel alto de desempeño laboral.

### Objetivo específico

Demostrarla la influencia de la identificación y autorrealización en el trabajo del estrés laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana - sede Sullana, 2019.

Tabla 12

*Dimensión identificación y autorrealización en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia de Sullana- sede Sullana, 2019*

Identificación y autorrealización en el trabajo	Desempeño laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	0	0.0	0	0.0	1	0.9	1	0.9
Medio	0	0.0	7	6.4	38	34.5	45	40.9
Alto	0	0.0	0	0.0	64	58.2	64	58.2
Total	0	0.0	7	6.4	103	93.6	110	100

Fuentes: Cuestionario de estrés laboral y desempeño laboral

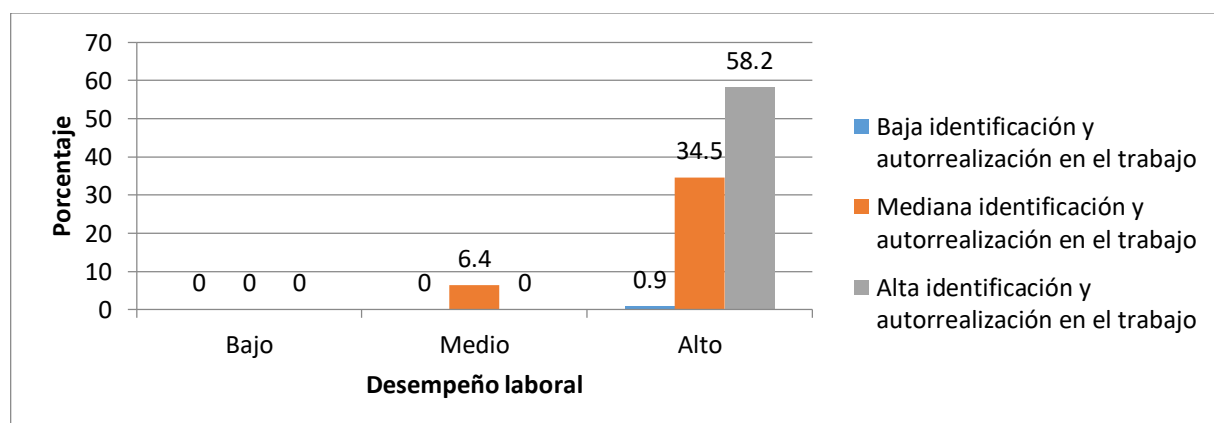


Figura 6. Representación gráfica sobre la dimensión identificación y autorrealización en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia de Sullana- sede Sullana, 2019.

Tabla 12, presenta el cruce de la dimensión identificación y autorrealización en el trabajo y la variable desempeño laboral, se llegó a evidenciar en los trabajadores que su identificación y autorrealización con el trabajo es alto con un 58.2%, así como un nivel alto de desempeño laboral, por otro lado el 34.5 % de los evaluados llegaron a considerar que su nivel de identificación y autorrealización con su trabajo es de forma mediano, con un nivel alto de desempeño laboral.

### Objetivo específico

Establecer la influencia de la capacidad de desconectar con el trabajo del estrés laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana- sede Sullana, 2019.

Tabla 13

*Dimensión capacidad de desconectar con el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia de Sullana - sedes Sullana, 2019.*

Capacidad de desconectar con el trabajo	Desempeño laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Medio	0	0.0	6	5.5	77	70.0	83	75.5
Alto	0	0.0	1	0.9	26	23.6	27	24.5
Total	0	0.0	7	6.4	103	93.6	110	100

Fuentes: Cuestionario de estrés laboral y desempeño laboral.

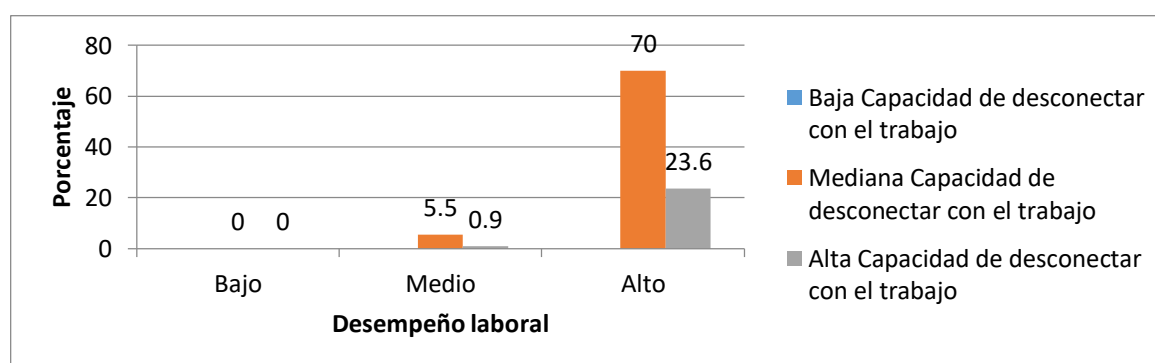


Figura 7. Representación gráfica sobre la Dimensión capacidad de desconectar con el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia de Sullana - sedes Sullana, 2019.

Tabla 13, presenta el cruce de la dimensión capacidad de desconectar con el trabajo y la variable desempeño laboral, se llegó a evidenciar que el 70% de los trabajadores presentaron un nivel medio de capacidad para desconectarse con el trabajo, así como un nivel alto de desempeño laboral, por otro lado el 23.6 % de los evaluados llegaron a considerar que tienen un nivel alto de capacidad para desconectarse con el trabajo, así como un nivel alto de desempeño laboral.

### 3.2. Contrastación de hipótesis.

Tabla 14.

*Prueba de normalidad de datos.*

Variable /dimensión	Kolmogorov- Smirnov				
	Est.	Gl	Sig.	Resultados	Prueba a realizar
Clima laboral	,080	110	,082	Normal	
Carga de trabajo	,069	110	,200	Normal	
Identificación y autorrealización en el trabajo	,058	110	,200	Normal	
Capacidad para desconectar con el trabajo	,116	110	,001	No normal	Pearson
Estrés laboral	,066	110	,200	Normal	
Desempeño de tareas	,090	110	,029	Normal	
Desempeño contextual	,106	110	,004	No normal	
Desempeño organizacional	,060	110	,200	Normal	
Desempeño laboral	,061	110	,200	Normal	



En la tabla 14 se llegó a observar, que en las variables como en las dimensiones el resultado en su mayoría según la prueba de Kolmogorov- Smirnov, es normal, por lo tanto se utilizó la prueba de Pearson, la cual nos permitió identificar si existe o no una influencia entre ambas variables.

### Hipótesis General

Hi: Existe influencia significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana - sede Sullana, 2019.

Ho: No existe influencia significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana - sede Sullana, 2019

Tabla 15

*Influencia entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana- sede Sullana, 2019.*

Desempeño laboral	Estrés laboral			
	r	r <sup>2</sup>	p	n
	,666**	44%	,000	110

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 15 se puede observar, que en la prueba de Pearson, aplicado a la muestra, se obtuvo que existe relación significativa entre la variable estrés laboral con la variable desempeño laboral ( $r = ,666$   $r^2 = 44\%$   $p = ,000$ ), por lo tanto se aceptó la hipótesis de investigación y se rechazó la hipótesis nula. Esto significa que el estrés laboral influyó en el desempeño laboral de los trabajadores evaluados, con un porcentaje de 44%.

## Hipótesis específica

Hi: Existe influencia significativa entre el clima laboral del estrés laboral con el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana- sede Sullana, 2019.

Ho: No existe influencia significativa entre el clima laboral del estrés laboral con el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana- sede Sullana, 2019.

Tabla 16

*Influencia entre la dimensión clima laboral y el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana- sede Sullana, 2019*

	Dimensión: Clima laboral		
	r	r <sup>2</sup>	p
Desempeño de tarea	,503**	25%	,000
Desempeño contextual	,568**	32%	,000
Desempeño organizacional	,399**	16%	,000
Desempeño laboral	,589**	35%	,000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). n=110

En la tabla 16 se puede observar, que en la prueba de Pearson, aplicado a la muestra, se obtuvo que existe relación significativa entre la dimensión clima laboral con las dimensiones del desempeño laboral; desempeño de tareas ( $r = ,503$   $r^2 = 25\%$   $p = ,000$ ), desempeño contextual ( $r = ,568$   $r^2 = 32\%$   $p = ,000$ ), desempeño organizacional ( $r = ,399$   $r^2 = 16\%$   $p = ,000$ ) y la variable desempeño laboral ( $r = ,589$   $r^2 = 35\%$   $p = ,000$ ), por lo tanto se aceptó la hipótesis de investigación y se rechazó la hipótesis nula. Esto significa que la dimensión clima laboral influyó de forma significativa en la variable desempeño laboral, con un porcentaje de 35%

### Hipótesis específica

Hi: Existe influencia significativa entre la carga de trabajo del estrés laboral con el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana - sede Sullana, 2019.

Ho: No existe influencia significativa entre la carga de trabajo del estrés laboral con el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana - sede Sullana, 2019.

Tabla 17

*Influencia entre la dimensión carga de trabajo y el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana- sede Sullana, 2019.*

	Dimensión: Carga de trabajo		
	r	r <sup>2</sup>	p
Desempeño de tarea	,054	0,2 %	,575
Desempeño contextual	-,067	0.4%	,488
Desempeño organizacional	-,024	0.05%	,805
Desempeño laboral	-,010	0.01%	,918

n: 110

En la tabla 17 se puede observar, que en la prueba de Pearson, aplicado a la muestra, se obtuvo que no existe relación significativa entre la dimensión carga de trabajo con las dimensiones del desempeño laboral; desempeño de tareas ( $r = ,054$   $r^2 = 0.2\%$   $p = ,575$ ), desempeño contextual ( $r = -,064$   $r^2 = 0.4\%$   $p = ,488$ ), desempeño organizacional ( $r = -,024$   $r^2 = 0.05\%$   $p = ,805$ ) y la variable desempeño laboral ( $r = -,010$   $r^2 = 0.01\%$   $p = ,918$ ), por lo tanto se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis de investigación. Esto significa que la dimensión carga de trabajo no influyó de forma significativa en la variable desempeño laboral.

## Hipótesis específica

Hi: Existe influencia significativa entre la identificación y autorrealización en el trabajo del estrés laboral con el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana - sede Sullana, 2019

Ho: No existe influencia significativa entre la identificación y autorrealización en el trabajo del estrés laboral con el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana - sede Sullana, 2019

Tabla 18

*Influencia entre la dimensión identificación - autorrealización en el trabajo y el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana - sede Sullana, 2019.*

	Dimensión: Identificación y autorrealización en el trabajo		
	r	r <sup>2</sup>	p
Desempeño de tarea	,507**	26%	,000
Desempeño contextual	,522**	27%	,000
Desempeño organizacional	,544**	30%	,000
Desempeño laboral	,627**	39%	,000

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). n: 110

En la tabla 18 se puede observar, que en la prueba de Pearson, aplicada a la muestra, se obtuvo que existe relación significativa entre la dimensión identificación y autorrealización en el trabajo con las dimensiones del desempeño laboral; desempeño de tareas ( $r = ,507$   $r^2 = 26\%$   $p = ,000$ ), desempeño contextual ( $r = ,522$   $r^2 = 27\%$   $p = ,000$ ), desempeño organizacional ( $r = ,544$   $r^2 = 30\%$   $p = ,000$ ) y la variable desempeño laboral ( $r = ,627$   $r^2 = 39\%$   $p = ,000$ ), por lo tanto se aceptó la hipótesis de investigación y se rechazó la hipótesis nula. Esto significa que la dimensión identificación y autorrealización en el trabajo influyó de forma significativa en la variable desempeño laboral, con un porcentaje de 39%.

### Hipótesis específica

Hi: Existe influencia significativa entre la capacidad de desconectar con el trabajo del estrés laboral con el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana - sede Sullana 2019

Ho: No existe influencia significativa entre la capacidad de desconectar con el trabajo del estrés laboral con el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana - sede Sullana 2019

Tabla 19

*Influencia entre la dimensión capacidad de desconectar con el trabajo y el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana - sede Sullana, 2019.*

	Dimensión: Capacidad de desconectar con el trabajo		
	r	r <sup>2</sup>	p
Desempeño de tarea	,307**	9%	,001
Desempeño contextual	,141	2%	,143
Desempeño organizacional	,160	3%	,095
Desempeño laboral	,250**	6%	,008

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). n: 110

En la tabla 19 se puede observar, que en la prueba de Pearson, aplicado a la muestra, se obtuvo que existe una relación entre la dimensión capacidad de desconectar con el trabajo con las dimensiones del desempeño laboral; desempeño de tareas ( $r = ,307$   $r^2 = 9\%$   $p = ,001$ ), desempeño contextual ( $r = ,141$   $r^2 = 2\%$   $p = ,143$ ), desempeño organizacional ( $r = ,160$   $r^2 = 3\%$   $p = ,095$ ) y la variable desempeño laboral ( $r = ,250$   $r^2 = 6\%$   $p = ,008$ ), por lo tanto se aceptó la hipótesis de investigación y se rechazó la hipótesis de nula. Esto significa que la dimensión capacidad de desconectar con el trabajo influyó de forma significativa en la variable desempeño laboral, con un porcentaje de 6%.

## V. DISCUSIÓN

El estrés laboral es una de las enfermedades que cada día afecta a más personas por lo cual posada indica que el 35% de los trabajadores a nivel del mundo presentan esta patología, además los estudios indican que entre 50% y 60% de las disminuciones laborales están relacionadas con el mismo. Es por ello que es de suma importancia en la presente investigación plantear como objetivo general determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral.

Los resultados descriptivos señalan que el 50.9% de los evaluados presentan niveles altos de estrés así como 93.6% presentan niveles altos en su desempeño, así mismo se encontró que existe una relación significativa entre ambas variable ( $r = ,666$   $r^2 = 44\%$   $p = ,000$ ), lo cual indica que el estrés laboral influye en el desempeño laboral con un porcentaje de 44%. Esto significa que a medida que el estrés aumenta en los factores carga de trabajo y la capacidad de desconectar con el trabajo se generan un mejor desempeño; al igual que los factores clima laboral e identificación – autorrealización en el trabajo que generan un buen desempeño laboral. Estos resultados discrepan con la investigación realizada por Heredia<sup>14</sup> respecto a desempeño laboral y síndrome del quemado; donde el autor encuentra que existe una relación alta e inversamente proporcional entre las variables, no coincidiendo con la presente investigación. Por otro lado los resultados no coinciden con los postulados planteados por Coduti, Gattas, Sarmiento y Schmi; quienes indican que el estrés está relacionado con el desencanto que sufre el sujeto sobre las tareas realizadas, dicha afirmación se basa en la decepción elevada que tiene el individuo sobre la ocupación ejercida, generada por la falta de compromiso, poca satisfacción laboral y perdida vocacional.

Una de las dimensiones que se evaluó del estrés laboral es el clima laboral, siendo la percepción que tiene el individuo de ciertos elementos tanto físicos como humanos en su centro de labores, los cuales pueden llegar a influir en el comportamiento de los empleados y por lo tanto afectar la productividad de la organización. Se consideró como parte de la investigación por lo cual se planteó como objetivo específica establecer la influencia del clima laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional.

Los resultados descriptivos señalan que un 62.7 % de los evaluados presentan clima laboral adecuado así como un nivel alto en su desempeño, así mismo se encontró que existe una relación significativa entre la dimensión de la variable estrés laboral y la

variable desempeño ( $r = ,589$   $r^2 = 35 \%$   $p = ,000$ ), lo cual indica que el clima laboral influye en el desempeño laboral con un porcentaje de 35%, esto significa que a medida que la dimensión evaluada aumenta se genera un mejor desempeño, teniendo un mayor efecto a nivel del desempeño contextual y siendo menor el efecto a nivel del desempeño organizacional. Estos resultados coinciden con la investigación realizada por Ibarbo, U; Portillo, P y Núñez, C<sup>4</sup> en relación al clima organizacional y el nivel de estrés, donde los autores indican que existe relación directa entre ambas variables, coincidiendo con la presente investigación. Por otro lado los resultados coinciden con lo que indica Guillen, Guil y Mestre; quienes informan que las relaciones interpersonales como agentes causantes de estrés, son parte de un entorno organizacional, y que este puede estar relacionado con el desarrollo laboral, lo cual se interpreta que a mejores relaciones interpersonales, se genera un mejor entorno organizacional (clima laboral), y por ende un mejor desarrollo lo cual implica un elevado desempeño.

En el caso de la dimensión carga de trabajo, la cual viene a ser el conjunto de requerimientos físicos y psicológicos a los cuales está sometido durante su jornada laboral un individuo, fue evaluada como parte de la variable estrés laboral, siendo una dimensión que puede estar relacionado con el desempeño laboral por lo tanto se planteó como objetivo específico identificar la influencia de la carga de trabajo en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional.

Los resultados descriptivos señalan que un 68.2 % de los evaluados presentan una carga de trabajo promedio, así como un nivel alto en su desempeño, así mismo se encontró que no existe una relación significativa entre dicha dimensión y el desempeño laboral ( $r = -,010$   $r^2 = 0.01 \%$   $p = ,918$ ), lo cual indica que la carga de trabajo no influye en el desempeño laboral. Debido que la dimensión carga de trabajo está relacionada directamente con la variable estrés laboral y siendo el síndrome de quemado un tipo de estrés laboral, realizamos la comparación con los resultados obtenidos por Herida<sup>14</sup> sobre el desempeño laboral y síndrome del quemado, donde el autor encontró una relación alta e inversamente proporcional, ya que a medida que el trabajador presente un adecuado desempeño en sus funciones relacionado con su productividad, eficacia y eficiencia laboral el riesgo de presentar el síndrome del quemado es significativamente bajo lo cual se diferencia de los resultados obtenidos

en esta investigación. Así mismo los resultados no coinciden con los postulados planteados por Hernández, Romero, González y Rodríguez, quienes afirman que la carga de trabajo no se correlaciona con el estrés, lo cual lleva a pensar que la carga de trabajo es un factor externo de estrés.

En el caso de la dimensión identificación y autorrealización en el trabajo, en la cual el individuo puede cumplir con los compromisos económicos, familiares y sociales, además de poder cumplir con los sueños y anhelos que se propone en el futuro, al no poder cumplir con estos aspectos esto puede desencadenar un cuadro de estrés, lo cual podría influenciar en su desarrollo y desempeño laboral, es por ellos que en el trabajo de investigación se planteó como objetivo específico demostrar la influencia de la identificación y autorrealización en el trabajo en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional.

Los resultados descriptivos señalan que un 58.2 % de los evaluados presentan alto nivel de identificación y autorrealización en el trabajo así como un nivel alto en su desempeño, así mismo se encontró que existe una relación significativa entre dicha dimensión y la variable desempeño ( $r = ,627$   $r^2 = 39\%$   $p = ,000$ ), lo cual indica que la dimensión identificación y autorrealización en el trabajo influye en el desempeño laboral con un porcentaje de 39 %, esto significa que a medida que la dimensión evaluada aumenta se genera un mejor desempeño, teniendo un mayor efecto a nivel del desempeño organizacional y siendo menor el efecto a nivel del desempeño de tareas. Estos resultados coinciden con la investigación realizada por Cartuche, G<sup>10</sup> en relación a la influencia del estrés laboral en el rendimiento profesional, donde el autor menciona que los indicadores del estrés laboral como falta de realización personal y cansancio emocional, generan una desvalorización en su realización personal, llegando a tener un impacto en el desempeño profesional y por lo tanto afectar su rendimiento, lo cual se interpreta como algo similar en los trabajadores evaluados debido que entre la dimensión y la variable desempeño existe una relación directa. Así mismo los resultados no coinciden con los postulados planteados por Guillen, Guil y Mestre quienes afirman que la persona con burnout presenta puntuaciones altas en agotamiento y en despersonalización y baja en realización personal.



En el caso de la dimensión capacidad de desconectar con el trabajo, la cual se refiere a la aptitud del individuo para incorporar diferentes hábitos y rutinas no relacionadas con el trabajo, las cuales ayudan a disminuir el estrés y mejorar la productividad en el trabajo, por lo tanto considerando que esta dimensión puede influenciar en el desempeño laboral se planteó como objetivo específico establecer la influencia de la capacidad de desconectar con el trabajo en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional.

Según los resultados descriptivos señalan que un 70 % de los evaluados presentan una capacidad de desconectarse con el trabajo en un nivel promedio, así como un nivel alto en su desempeño, así mismo se encontró que existe una relación significativa entre la dimensión y el desempeño laboral ( $r = ,250$   $r^2 = 6\%$   $p = ,008$ ), lo cual indica que la capacidad de desconectarse con el trabajo influye en un nivel bajo en el desempeño laboral con un porcentaje de 6%, esto significa que a medida que la dimensión evaluada aumenta el desempeño puede aumentar de forma mínima, teniendo un mayor efecto en el desempeño de tareas y un menor efecto en el desempeño contextual. Estos resultados no coinciden con la investigación realizada por Gallego, P<sup>12</sup> en su investigación sobre clima organizacional y su relación con el desempeño laboral, donde uno de los indicadores de la variable independiente es la capacidad de aprender nuevas tareas, el autor indica que no existe una relación entre dicho indicador y la variable dependiente, lo cual no coincide con la investigación realizada. Los resultados coinciden con lo indicado por la OMS<sup>19</sup>, quien revela que las preocupaciones por un desempeño exitoso atraen emociones negativas como la ansiedad, enojo e irritación, eso vinculado a la falta de apoyo de los compañeros o supervisores y el aislamiento social, incrementan el riesgo de estrés laboral. Por otro lado estos resultados no coinciden con lo indicado por Hernández, Romero, González y Rodríguez, quienes muestran que dicha dimensión es un factor protector ante el estrés laboral.

Además, debo indicar que la metodología utilizada ha sido adecuada y pertinente, respondiendo a los fines y propósitos de la investigación, en forma dinámica, en todo el proceso, desde el recojo de datos hasta la presentación de la información, de la misma manera, se precisa que el presente trabajo investigativo es relevante, porque aporta conocimientos para esclarecer, de la mejor manera, la relación y significancia de las variables de estudio, para complementar o generar debate, sobre las teorías o estudios ya realizados.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 1) El estrés laboral en relación al desempeño laboral en los 110 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana - sede Sullana que fueron evaluados, se evidencia que existe una influencia directa, esto significa que aun los trabajadores con nivel alto de estrés, mantienen un nivel alto en su desempeño, lo cual no coincide con los resultados encontrados en los estudios previos y las teorías relacionadas al tema de investigación.
- 2) La dimensión clima laboral influye con un porcentaje promedio en el desempeño laboral, esto significa que a medida que dicha dimensión aumenta, también lo hará la variable independiente, lo cual es corroborado por los estudios previos y la teoría.
- 3) En el caso de la dimensión carga de trabajo, dicha dimensión no influye sobre el desempeño laboral, debido que no existe relación entre ambas, lo cual no se relaciona con lo encontrado en los estudios previos y las teorías.
- 4) La dimensión identificación - autorrealización en el trabajo, influye en un porcentaje promedio sobre el desempeño laboral, lo cual significa que a medida que dicha dimensión aumenta, también lo hará la variable dependiente, lo cual es corroborado por los estudios previos y teorías relacionadas.
- 5) En relación a la dimensión capacidad de desconectar con el trabajo, dicha dimensión influye en un bajo nivel sobre el desempeño laboral, lo cual significa que a medida que la dimensión aumenta también lo hará la variable independiente pero de forma mínima, lo cual se relaciona con los estudios previos y en forma ligera con las teorías.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Identificar otros factores externos al trabajo, puedan estar generando dicho estrés, debido que no existe una relación lógica entre las dos variables, lo cual se interpreta que el estrés que presentan los trabajadores no está relacionado en su totalidad al aspecto laboral.
- Realizar actividades para mantener o mejorar aún más el clima laboral, con el objetivo de disminuir el estrés laboral y mantener o aumentar el desempeño laboral.
- Que la carga de trabajo sea distribuida de forma equitativa y en los plazos adecuados para disminuir los niveles de estrés laboral.
- Generar incentivos por parte de la institución hacia los trabajadores, que permita que el personal en su mayoría se sienta identificado y autorrealizado, con el objetivo de disminuir el estrés laboral y mantener o aumentar el desempeño laboral.
- Realizar talleres de relajación y de esparcimiento, con el objetivo de promover la capacidad de desconcertar con el trabajo y así disminuir los niveles de estrés y poder evitar futuras consecuencias.

## REFERENCIAS

1. Organización Internacional del Trabajo: "Estrés Laboral" - 2016. Consultado el 17 de setiembre del 2019. Disponible en:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
2. Sarsosa P y Charria O. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali. Estudios publicados [en línea]. Ene- Abr 2018, n° .20. [Citado: 2019 de setiembre 17];(1):[9 pp.]. Disponible en:<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044.pdf>
3. Posada P. La relación trabajo- estrés laboral en los colombianos [Publicación periódica en línea] 2011. Marzo [citado: 2019 de setiembre 17]; 2(1): [8 p.]. Disponible en:[file:///C:/Users/Cesar/Downloads/Dialnet-LaRelacionTrabajoestresLaboralEnLosColombianos-3677384%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Cesar/Downloads/Dialnet-LaRelacionTrabajoestresLaboralEnLosColombianos-3677384%20(1).pdf)
4. Ibarbo U.V; Portillo, P. M y Núñez, C. A. Editores. Clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores de los juzgados familiares tradicionales de la ciudad de Chihuahua. México: XXII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. 2017. [Citado 12 Setiembre 2019]. Disponible en: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxii/docs/3.01.pdf>
5. Miranda S.A. El estrés laboral y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores del poder judicial sede Moyobamba – período 2016. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración]. Moyobamba: Universidad Cesar Vallejo; 2016.
6. Ramos P. S. Estrés laboral y desempeño laboral de los servidores judiciales de régimen 728 de la corte superior de justicia puno 2017. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en trabajo social]. Puno: Universidad Nacional del Altiplano; 2018.

7. Aquino M.Y; Ulpiano N. Y y Vega L.D.El estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Huánuco - 2017. [Tesis para optar el título profesional de: licenciado en administración]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2017.
8. Perales A, Chue H, Padilla A y Barahona L. Estrés, ansiedad y depresión en magistrados de Lima, Perú. Estudio publico [en línea]. Diciembre 2011, n° 28. [Citado el 8 de setiembre del 2019] ;(4): [8 pp]. Disponible en : <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v28n4/a02v28n4>
9. Garcia A.J. Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la universidad de cuenca. cuenca 2015. [Tesis previa a la obtención del título de magister en seguridad e higiene industrial]. Ecuador: Universidad de Cuenca; 2016.
10. Cartuche, G.F. Influencia del estrés laboral en el rendimiento profesional del equipo de salud del Hospital Luis Moscoso Zambrano de Piñas de enero a junio del año 2016. [Trabajo de titulación para optar el título de especialista en Administración de Instituciones de Salud]. Ecuador: Udla; 2017.
11. Ríos B.B. Formación profesional y motivación como factores relacionados con el desempeño laboral en los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de Lima-Perú, 2018[Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública]. Lima: Universidad de San Martin de Porres; 2018.
12. Gallego P.F. Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa, 2016. [Tesis para optar el grado de magister en ciencias contables y financieras con mención en: auditoria y gestión tributaria]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín; 2016
13. Márquez C.J. Desempeño laboral del personal administrativo de la marina de guerra del Perú asignados al Tribunal Superior de Justicia Militar Policial - Centro, Lima – 2017.[Tesis para optar el grado académico de: maestro en gestión pública]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018.

14. Heredia G.J. Desempeño laboral y síndrome del quemado en los trabajadores de Reniec 2017. [Tesis para optar el grado académico demaestro en gestión pública]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2017.
  
15. Visitación F.M. Estrés laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la dirección de apoyo a la gestión educativa descentralizada del ministerio de educación, 2016[Tesis para optar el grado de maestra en talento humano]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017.
  
16. Chunga C.M. Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de bellavista de la union-sechura-2018. [Tesis para optar el grado de maestro en gestión pública]. Piura: Universidad Cesar Vallejo; 2018.
  
17. Montoro V.M. Relación del comportamiento organizacional con la aparición de estrés laboral en la Institución Educativa María Inmaculada - 2016. [Tesis para optar el grado deMaestría en Educación con Mención en Teorías y Gestión Educativa]. Piura: Universidad de Piura; 2016
  
18. Parihuaman A.M. Nivel de estrés de los docentes de las Instituciones Educativas de Villa Vicús y kilómetro 50, distrito de Chulucanas- Morropón–Piura. [Tesis para optar el grado de magister en educación mención en gestión educativa]. Piura: Universidad de Piura; 2017.
  
19. Houtman I, Jettingho F. y Cedillo L. Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Organización mundial de la salud. Estudios publicados[en línea]. 2008. [Citado 21 de setiembre 2019]; [10 p]. Disponible en: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650\\_spa.pdf;jsessionid=79D7F3C6CD4B5A253207F0F83974EAD4?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=79D7F3C6CD4B5A253207F0F83974EAD4?sequence=1)
  
20. Moreno J y Baes L. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Estudios publicados [en línea]. Noviembre 2010, [citado 22 de setiembre 2019]; [22 p- 26 p]. Disponible en : <http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

21. Guillen G, Guil B y Mestres N. Psicología del trabajo para relaciones laborales  
Estudio publicados [en línea]. 2000, [citado 27 de setiembre 2019]; [270 p].  
Disponible en:  
[http://recursosbiblio.url.edu.gt/publicjlg/biblio\\_sin\\_paredes/fac\\_hum/psico\\_trabj/17.pdf](http://recursosbiblio.url.edu.gt/publicjlg/biblio_sin_paredes/fac_hum/psico_trabj/17.pdf)  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=1880>
  
22. Blanco G. El estrés en el trabajo. [Publicidad periódica en línea]. 2003. Mayo [citada el 27 de setiembre 2019]; 12: [71 p - 72 p]. Disponible en :  
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rcc/n12/a08.pdf>
  
23. Hernández L, Romero M, Gonzales R, y Rodríguez A. Dimensiones de estrés laboral: relaciones con psicopatología, reactividad al estrés y algunas variables orgánicas. Estudio publicados [en línea]. 1997, [citado 28 de setiembre 2019]; 18(3); [2 p - 3 p]. Disponible en: [http://www.psicoter.es/pdf/97\\_A151\\_06.pdf](http://www.psicoter.es/pdf/97_A151_06.pdf) - <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=1073>
  
24. Coduti P, Gattas Y, Sarmiento S y Schmid R. Enfermedades laborales: cómo afectan el entorno organizacional. Estudio publicados [en línea]. 2013, [citado 28 de setiembre], [42 p - 43 p]. Disponible en: [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf)
  
25. López M y Campos A. Evaluación de Factores Presentes en el Estrés Laboral. Estudios Publicados [en línea]. 2002, [citado 01 de octubre 2019]; XI (1); [149 p - 165 p]. Disponible en : <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26411111>
  
26. Juárez H. Administración y evaluación del desempeño del personal. [en línea]. 3.<sup>a</sup> ed. México: Dos Consultores, S.A. de C.V; 2018. [citado 02 de octubre 2019]  
Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Othon\\_Juarez-Hernandez/publication/330275627\\_ADMINISTRACION\\_Y\\_EVALUACION\\_DEL\\_DESEMPEÑO\\_DEL\\_PERSONAL/links/5c36aacb92851c22a368c37d/ADMINISTRACION-Y-EVALUACION-DEL-DESEMPEÑO-DEL-PERSONAL.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Othon_Juarez-Hernandez/publication/330275627_ADMINISTRACION_Y_EVALUACION_DEL_DESEMPEÑO_DEL_PERSONAL/links/5c36aacb92851c22a368c37d/ADMINISTRACION-Y-EVALUACION-DEL-DESEMPEÑO-DEL-PERSONAL.pdf)

27. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. [en línea]. 5.ª ed. Colombia: Lyiy Solano Arévalo; 2000. [citado el 02 octubre 2019]. Disponible en : <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
28. Charles L, Marie A, Gary A, Fred C y Montalván G. Evaluación organizacional. [en línea]. 21.ª. ed. Washington, D, C. y Ottawa, Canadá: Banco Interamericano de Desarrollo y Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo. 2002. [citado el 02 octubre 2019].  
Disponible en: <file:///C:/Users/Cesar/Downloads/Evaluaci%C3%B3n-organizacional-Marco-para-mejorar-el-desempe%C3%B1o.pdf>
29. Enríquez S y Calderón C. Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. Estudios publicados [en línea]. Mayo 2011, [citado 02 de octubre del 2019]; [56 p]. Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/1701/2781>
30. Salgado J y Cabal A. Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. Estudios publicados [en línea]. 2011, [citado 02 de octubre del 2019]; 27, (2): [75 p - 91 p]. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n2/v27n2a1.pdf>
31. Brazzolotto S. Aplicación de la evaluación de desempeño por competencias a las organizaciones [publicación periódica en línea] 2012. [citada el 02 de octubre 2019]. [19 p]. Disponible en : [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5289/brazzolotto-trabajo-de-investigacion.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5289/brazzolotto-trabajo-de-investigacion.pdf)
32. Soto M. Clima laboral y asertividad [internet]. México:Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa;2006[citado 05 de octubre del 2019]. Disponible en:[https://www.academia.edu/4868339/CLIMA\\_LABORAL\\_Y\\_ASERTIVIDAD\\_Presentado\\_por](https://www.academia.edu/4868339/CLIMA_LABORAL_Y_ASERTIVIDAD_Presentado_por)



33. Sureda M y Llorca R. Riesgos generales y su prevención. Riesgos generales y su prevención. Estudios Publicados [en línea]. Diciembre 2014. [Citado: 05 de octubre del 2019]; [2 p]. Disponible en: <file:///E:/MAESTRIA%202/TESIS/TEORIAS%20RELACIONADAS/ESTRES%20LABORAL/DIMENSIONES/CARGA%20LABORAL.pdf>
34. Autorrealización en el trabajo [internet]. Costa Rica: Mente sana, [Actualizado 11 de julio 2009; Citado 05 de octubre del 2019]. Disponible en: <http://www.mentesana.net/autorrealizacion-en-el-trabajo/>
35. Redondo C. Discapacidad y capacidad laboral. Medicina y seguridad del trabajo. [Publicidad periódica en línea] 2014. [Citado: 05 de octubre del 2019]; n. ° 1: [189-195]. Disponible en: <file:///E:/MAESTRIA%202/TESIS/TEORIAS%20RELACIONADAS/ESTRES%20LABORAL/DIMENSIONES/DISCAPACIDAD%20LABORAL.pdf>
36. Técnicas para evitar el estrés y desconectar del trabajo. [internet]. España: Información; [Actualizado 30 de enero 2018; Citado 05 de octubre del 2019]. Disponible en: [https://www.diarioinformacion.com/especiales/tendencias/2018/01/tecnicas-evitar-estres-desconectar-trabajo-n1376\\_1\\_40745.html](https://www.diarioinformacion.com/especiales/tendencias/2018/01/tecnicas-evitar-estres-desconectar-trabajo-n1376_1_40745.html)
37. Gorriti B. La Evaluación del Desempeño en las Administraciones Públicas Españolas. [Publicaciones periódicas en línea]. 2007. [Citado 14 de setiembre del 2019]; 23(3): [367-387 pp]. Disponible en : <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317602007.pdf>
38. Hernández S, Fernández C y Baptista L. Metodología de la investigación [en línea]. 6.<sup>a</sup> ed. México: Mcgraw-hill / interamericana editores, s.a. de c.v; 2014 [Citado: 14 octubre 2019]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

39. Universidad Cesar Vallejo. Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV [publicación periódica en línea] 2017. Mayo [Citado 30 octubre 2019]: [12 pp]. Disponible en: <https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20C3%89TICA.pdf>
40. Rodríguez R y De Rivas S. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Medicina y seguridad del trabajo. Estudios publicados [en línea] 2011. n° 57 [citado el 30 octubre 2019]; (1): [1pp-262pp]. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>

# ANEXOS



## Anexo 1

### Instrumento de la variable estrés laboral

#### CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA SULLANA – SEDE SULLANA 2019

Estimados colaboradores:

El presente cuestionario de investigación tiene el siguiente propósito medir el estrés laboral, para lo cual se presenta una serie de opiniones relacionadas al trabajo y sus actividades diarias.

De interés de una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

#### Instrucciones:

Lea atentamente cada una de las preguntas y responda marcando con una “X” no hay repuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N <sup>a</sup>	ENUNCIADO		1	2	3	4	5
	CLIMA LABORAL						
	indicador						
1.	Satisfacción con la comunicación en empresa.	Con que frecuencia es adecuada la comunicación entre usted con los demás trabajadores de la institución.					
2.		Se le comunica todo lo relacionado con su entorno laboral de manera oportuna					
3.		Es frecuente la comunicación positiva con su jefe.					

4.	Satisfacción con la	Con que frecuencia se siente satisfecho con la organización de la institución.					
5.	organización de empresa	Considera usted que la estructura jerárquica es la adecuada.					
6.	Apoyo por parte de los jefes	Cuenta con un respaldo por parte de sus jefes.					
7.		Recibe algún tipo de motivación o reforzamiento por parte de sus jefes.					
8.		Con que frecuencia sus opiniones son consideradas por sus jefes.					
9.	Orgullo de su empresa.	Siente comprometido con la misión y visión de la organización.					
10.		Se siente orgulloso trabajando en esta institución.					
11.		Cree usted que el ser parte de esta institución fue la mejor decisión.					
12.	Definición de funciones en	Fue informado de manera oportuna de las funciones a desarrollar					
13.	la empresa	Considera usted que su perfil profesional se adecua a su puesto de trabajo.					
<b>CARGA EN EL TRABAJO</b>							
14.	Trabajo por encima del horario normal	Normalmente se queda trabajando después del horario de trabajo.					
15.		Sus horas extras son remuneradas.					
16.		Con que frecuencia el trabajar horas extras le genera cuadros de estrés.					
17.	Volumen de trabajo.	Considera que le asignan demasiada carga laboral.					
18.		Con que frecuencia considera usted que la carga laboral es de forma equitativa.					

19.	Trabajo estresante	Considera que su puesto de trabajo le genera estrés.					
20.		Con que frecuencia se siente a gusto en su puesto de trabajo					
21.	Exigencia externa de trabajo	Con que frecuencias lleva trabajo a casa.					
22.		El llevar trabajo a casa interfiere con otras actividades personales.					
23.		El llevar trabajo a casa le genera cuadros de estrés.					
IDENTIFICACIÓN Y AUTORREALIZACIÓN EN EL TRABAJO.							
24.	Identificación con su trabajo.	Se siente identificado con su puesto de trabajo.					
25.		Se siente identificado con la institución donde labora.					
26.	Realización personal para su trabajo.	Su trabajo le permite crecer y ser un mejor profesional.					
27.		Con que frecuencia su trabajo le ha permitido y le permite cumplir con ciertos sueños o anhelos Personales.					
28.		Considera que su trabajo le satisface sus necesidades económicas, sociales y familiares.					
29.	Desarrollo de la creatividad por su trabajo	Con que frecuencia realiza actividades de innovación en su puesto de trabajo.					
30.		Su puesto de trabajo le permite desarrollar proyectos en beneficio de la institución					
31.		Su creatividad en su puesto de trabajo es reconocida por la institución.					
32.		Dialoga con sus compañeros de trabajo.					
33.		Participa de reuniones con sus compañeros de trabajo.					

34.	Interacción en su grupo de trabajo	Participa de los eventos organizados por la institución.					
<b>CAPACIDAD DE DESCONECTARSE CON EL TRABAJO</b>							
35.	Capacidad de desconectar cuando sale de su trabajo.	Realiza actividades externas a su rutina laboral fuera del horario de trabajo.					
36.		Realiza ejercicios físicos fuera de su horario de trabajo.					
37.		Realiza actividades de relajación cuando sale del trabajo.					
38.	Facilidad para adaptarse a	Se adapta con facilidad a los cambios generados por los nuevos sistemas de la institución.					
39.	los cambios provocados	Los cambios realizados por la institución le generan cuadro de estrés.					
40.	por los nuevos sistemas informáticos.	Los cambios que realiza la institución son adecuados.					

Fuente: Creo el instrumento en base a las dimensiones propuestas por Hernández, Romero, Gonzales, y Rodríguez -1997.

**GRACIAS, POR SU COLABORACIÓN**

**FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA  
VARIABLE ESTRÉS LABORAL**

**DATOS INFORMATIVOS:**

1. Denominación : Encuesta para estrés laboral.
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario
3. Institución : Corte Superior de Justicia de Sullana.
4. Fecha de Aplicación : 13/11/2019
5. Autor : Balladares Espinoza Cesar Lenin
6. Fecha : 2019
7. Objetivo : Medir el estrés laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia Sullana – sede Sullana
8. Tipo de Ítems : Enunciados
9. No. de Ítems : 40
10. Tiempo de Aplicación : 30 minutos aproximadamente.
11. Forma de Aplicación : Individual.
12. Distribución : Dimensiones e indicadores

1. Dimensión clima laboral: 13 ítems

Satisfacción con la comunicación en empresa: 1, 2, 3.

Satisfacción con la organización de empresa: 4,5

Apoyo por parte de los jefes: 6, 7,8

Orgullo de su empresa.: 9, 10,11

Definición de funciones en la empresa: 12 y 13.

2. Dimensión carga de trabajo: 10 ítems

Trabajo por encima del horario normal: 14, 15,16

Volumen de trabajo: 17,18

Trabajo estresante: 19, 20

Exigencia externa de trabajo: 21,22 y 23.



3. Dimensión identificación y autorrealización en el trabajo: 11 ítems

Identificación con su trabajo: 24,25

Realización personal para su trabajo: 26, 27,28

Desarrollo de la creatividad por su trabajo: 29, 30,31

Interacción en su grupo de trabajo: 32,33 y 34

4. Dimensión capacidad de desconectarse con el trabajo: 6 Ítems

Capacidad de desconectar cuando sale de su trabajo: 35, 36,37.

Facilidad para adaptarse a los cambios provocados por los nuevos sistemas informáticos: 38,39 y 40.

Total de ítems: 40

.13. Evaluación

**Puntuación por cada Ítems**

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

#### .14. Descriptores de niveles

Dimensiones	No. Ítems	Bajo	Medio	Alto
Clima laboral	13	1 - 22	23 - 44	45 – 65
Carga de trabajo	10	1 - 17	18- 34	35- 50
Identificación y autorrealización en el trabajo	11	1 - 18	19 - 36	37 - 55
Capacidad de desconectarse con el trabajo	6	1 - 10	11 - 20	21 - 30
<b>ESTRES LABORAL</b>	<b>40</b>	<b>1 - 67</b>	<b>68 - 134</b>	<b>135 - 200</b>

NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
<p>El Estrés laboral se ubica en este nivel cuando el trabajador percibe que su clima laboral es adecuado, que la carga de trabajo no es excesiva, se siente identificado y autorrealizado con su trabajo y que tiene la capacidad para desconectarse del trabajo. Su puntuación oscila entre 1 a 67</p>	<p>El estrés laboral se ubica en este nivel cuando los trabajadores perciben que su clima laboral algunas veces es adecuado y otras veces no, su carga laboral en algunas oportunidades es excesiva y en otras no, sienten en algunas oportunidades poca identificación y autorrealización en el trabajo y algunas oportunidades tienen la falta de capacidad para desconectarse del trabajo. Su puntuación oscila entre 68 - 134</p>	<p>El estrés laboral se ubica en este nivel cuando los trabajadores se encuentran en un clima laboral inadecuado, una carga laboral excesiva, una baja identificación y autorrealización en el trabajo y falta de capacidad para desconectarse del trabajo. Su puntuación oscila entre 135 - 200.</p>

## Anexo 3

Trabajadores	Dimensión: Clima laboral															Dimensión : Carga laboral												Dimensión: Identificación y autorrealización del trabajo												Dimensión: Capacidad de desconectarse con el trabajo							TOTAL
	Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	T	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	T	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	T	35	36	37	38	39	40	T		
1	1	4	4	3	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	54	4	1	3	3	4	4	4	3	3	3	32	5	5	3	3	4	3	3	3	5	5	4	43	4	4	4	5	3	4	24	153	
2	2	4	4	3	3	2	1	1	2	5	4	4	3	5	41	5	1	4	4	2	3	3	4	4	4	34	5	5	4	3	3	4	4	1	4	2	2	37	3	1	1	3	4	2	14	126	
3	3	5	4	4	4	2	3	1	4	3	4	5	3	4	46	5	1	5	5	1	5	3	3	4	5	37	4	5	3	3	2	3	3	1	3	3	1	31	3	1	1	4	5	1	15	129	
4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	53	5	1	3	4	3	3	5	1	1	1	27	5	5	4	3	3	3	4	3	4	5	5	44	5	3	3	5	4	3	23	147	
5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	54	3	1	4	3	2	3	4	1	2	1	24	5	4	4	3	3	3	2	2	4	5	5	40	2	2	2	3	3	3	15	133	
6	6	5	3	4	3	3	3	5	4	5	5	5	2	5	52	3	1	4	4	3	3	3	2	5	4	32	5	5	3	3	3	3	3	2	5	3	5	40	3	4	4	4	3	3	21	145	
7	7	3	2	3	2	1	2	2	2	4	5	4	2	4	36	3	1	5	5	2	4	3	3	3	4	33	4	4	1	2	3	1	1	1	3	1	1	22	3	4	3	4	4	3	21	112	
8	8	3	3	4	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	26	4	1	5	5	2	5	3	3	4	4	36	3	3	2	1	4	3	2	1	5	4	3	31	3	2	1	2	3	2	13	106	
9	9	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	3	53	3	1	1	3	3	1	5	1	1	1	20	5	5	3	4	3	2	3	2	5	5	4	41	5	5	5	3	1	3	22	136	
10	10	5	4	5	3	5	5	1	4	4	4	4	5	5	54	5	1	4	3	4	3	4	4	4	4	36	4	4	4	2	4	1	1	1	4	3	3	31	2	1	1	4	3	4	15	136	
11	11	4	4	5	3	3	4	2	4	5	3	3	3	4	47	2	1	3	3	3	3	4	2	2	2	25	4	4	5	4	4	3	3	2	4	3	4	40	3	3	3	3	3	3	18	130	
12	12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	4	4	3	3	3	5	4	2	2	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54	4	4	4	5	3	5	25	179	
13	13	3	2	3	3	5	3	2	2	5	5	5	4	5	47	4	1	4	3	3	3	5	1	1	1	26	5	5	3	1	3	3	1	1	3	2	3	30	5	1	1	5	4	4	20	123	
14	14	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	2	4	37	5	1	5	5	1	5	3	4	4	4	37	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	35	3	3	2	4	2	3	17	126	
15	15	5	3	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	58	5	1	4	3	3	2	5	2	2	2	29	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	52	3	3	3	5	3	4	21	160	
16	16	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	61	5	1	3	3	3	3	5	3	1	1	28	5	5	5	3	3	5	4	1	5	5	5	46	3	3	3	5	3	3	20	155	
17	17	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	2	33	4	1	4	4	2	4	3	1	1	1	25	2	3	2	1	1	2	1	1	5	5	5	28	1	4	3	5	1	2	16	102	
18	18	3	3	4	2	3	4	3	3	5	5	4	3	2	44	5	1	5	5	1	5	3	1	3	3	32	5	5	3	3	3	2	2	3	3	3	3	35	3	1	2	5	4	2	17	128	
19	19	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3	2	5	5	38	3	1	5	5	3	5	2	4	5	5	38	3	3	3	2	1	2	2	1	3	3	2	25	2	2	2	5	3	3	17	118	
20	20	3	4	4	2	3	4	4	4	5	5	5	3	4	50	3	1	4	5	4	3	4	1	1	1	27	5	5	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	39	5	2	2	5	3	4	21	137
21	21	5	4	2	3	4	5	1	2	3	5	4	3	4	45	3	1	5	5	1	5	4	1	3	3	31	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	36	2	2	2	4	3	3	16	128	
22	22	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	60	5	1	5	4	2	5	5	4	5	3	39	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	47	2	1	1	5	3	4	16	162	
23	23	3	5	5	3	5	4	3	3	5	5	5	4	5	55	4	1	3	4	5	5	4	2	3	3	34	5	5	2	4	3	4	1	2	3	1	3	33	2	3	1	5	4	4	19	141	
24	24	3	2	3	3	2	2	2	3	5	3	3	2	5	38	3	1	3	5	2	2	5	1	1	1	24	5	4	3	3	3	3	2	2	3	3	5	36	3	2	2	5	2	3	17	115	
25	25	5	4	4	4	3	4	1	3	4	4	4	2	5	47	5	1	4	4	3	3	3	3	4	3	33	4	4	4	3	4	3	3	1	5	3	3	37	3	5	5	5	3	3	24	141	
26	26	4	4	3	3	3	1	2	1	4	4	5	2	5	41	3	1	3	3	3	3	4	1	2	2	25	5	5	5	4	4	4	4	2	5	5	3	46	4	1	1	5	3	3	17	129	
27	27	4	4	3	3	3	1	2	1	4	4	5	2	5	41	3	1	3	3	3	3	4	1	2	2	25	5	5	5	3	3	3	3	3	1	5	5	3	41	4	1	1	5	3	3	17	124
28	28	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	54	4	1	4	3	3	3	4	3	4	4	33	4	5	4	3	4	3	3	2	3	3	4	38	4	4	3	5	3	3	22	147	
29	29	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	51	5	1	4	4	3	3	4	1	1	1	27	4	4	4	4	4	2	1	1	4	2	4	34	4	2	2	4	2	3	17	129	
30	30	4	3	5	3	4	5	5	4	5	3	4	4	5	54	4	1	3	5	2	3	4	3	5	3	33	4	5	4	3	3	3	1	2	4	4	4	37	1	1	1	4	3	3	13	137	
31	31	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	60	5	1	5	3	5	5	4	1	1	1	31	5	5	5	5	3	4	4	1	4	3	2	41	3	3	3	4	3	3	19	151	
32	32	4	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	3	37	5	1	5	5	1	5	3	1	1	1	28	3	3	3	2	2	1	1	1	3	2	2	23	1	1	1	2	5	1	11	99	

33	4	3	5	4	5	5	3	2	5	5	5	1	5	52	5	1	5	5	2	5	4	5	1	5	38	5	5	5	5	5	2	2	1	3	3	4	40	3	1	1	4	5	3	17	147
34	4	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	5	41	5	1	5	5	1	5	2	3	5	5	37	2	3	1	1	1	3	3	1	2	2	2	21	3	3	3	4	5	1	19	118
35	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	61	5	1	2	3	3	2	4	5	4	3	32	5	5	5	2	4	3	1	4	5	2	3	39	3	1	3	5	1	4	17	149
36	1	1	3	1	1	2	1	1	3	3	3	2	3	25	5	1	4	5	1	4	3	1	1	5	30	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	16	4	2	2	2	5	1	16	87
37	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	55	5	1	2	2	3	3	5	2	2	1	26	4	5	5	4	4	5	4	2	5	5	5	48	1	1	1	5	1	2	11	140
38	3	2	3	2	1	2	2	2	5	5	5	1	5	38	4	1	4	2	2	3	4	1	1	1	23	5	5	5	3	2	3	2	1	5	5	5	41	1	3	2	4	3	2	15	117
39	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	38	3	1	3	3	2	3	3	1	1	1	21	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	29	2	3	2	3	2	3	15	103
40	4	3	3	2	2	2	2	2	4	5	5	4	4	42	3	1	3	3	3	2	4	2	2	2	25	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	44	3	4	3	4	3	3	20	131
41	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	43	2	1	3	3	4	1	3	2	4	3	26	3	3	2	2	2	3	2	1	4	4	3	29	2	3	3	3	2	3	16	114
42	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	57	4	1	4	3	4	3	4	2	2	2	29	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	41	3	1	1	3	2	3	13	140
43	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	5	43	5	1	5	5	2	5	3	4	5	5	40	3	3	3	3	3	1	3	1	1	2	3	26	1	1	1	2	3	3	11	120
44	4	4	4	4	4	4	3	2	5	5	5	4	4	52	5	1	4	5	2	3	4	2	4	4	34	4	5	4	4	2	3	3	2	4	4	5	40	4	2	3	4	4	3	20	146
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	3	5	3	1	5	1	5	1	4	5	33	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	53	2	1	1	5	1	5	15	166
46	4	3	2	3	3	2	2	2	5	5	5	4	3	43	2	1	3	3	2	2	4	1	3	3	24	4	5	4	3	3	3	2	2	4	3	3	36	2	3	3	4	3	2	17	120
47	2	4	3	3	4	4	3	2	5	5	5	4	5	49	1	1	3	1	3	1	4	1	3	3	21	5	5	5	4	3	3	1	1	4	3	3	37	2	1	1	3	2	3	12	119
48	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	60	5	2	2	4	4	4	4	2	2	2	31	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	5	47	5	2	3	5	3	5	23	161
49	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	47	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	31	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	38	2	2	1	4	2	3	14	130
50	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	60	5	1	5	2	5	5	5	1	1	1	31	5	5	5	3	1	1	1	1	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	30	158
51	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	48	2	1	2	2	3	2	4	1	1	1	19	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	41	4	4	3	4	1	4	20	128
52	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	40	4	1	3	3	3	3	3	3	4	3	30	4	4	4	3	4	4	2	1	3	3	3	35	4	3	2	3	3	3	18	123
53	3	1	3	2	2	2	2	2	4	4	4	2	5	36	2	1	5	5	2	5	5	2	5	5	37	5	5	5	2	4	4	4	4	3	2	1	39	1	1	1	4	5	1	13	125
54	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	59	5	1	2	4	3	2	5	3	3	1	29	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	48	1	1	3	4	2	4	15	151
55	5	4	5	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	45	4	1	5	5	3	5	2	3	3	3	34	1	2	2	1	3	2	1	1	3	3	3	22	4	4	3	3	3	2	19	120
56	5	3	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	59	2	1	2	3	3	3	4	2	2	2	24	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	34	4	4	4	4	2	3	21	138
57	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	60	2	1	2	3	4	1	4	1	1	1	20	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	24	150
58	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	50	4	1	3	3	3	3	4	3	5	3	32	4	2	2	5	5	2	3	2	3	2	2	32	5	5	2	4	3	3	22	136
59	4	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	56	5	1	3	3	3	3	5	3	4	3	33	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	47	3	3	2	2	2	3	15	151
60	4	5	5	3	4	4	1	4	5	5	5	5	5	55	1	1	1	2	3	3	4	1	1	1	18	5	5	3	2	4	3	3	1	5	3	4	38	1	1	1	5	2	3	13	124
61	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	55	4	1	3	2	3	3	5	1	3	4	29	4	4	4	3	1	3	4	4	5	5	5	42	4	4	4	4	3	3	22	148
62	4	3	4	3	2	3	2	2	4	4	3	4	4	42	3	1	2	3	3	4	3	3	5	5	32	4	4	3	4	3	2	1	1	4	3	3	32	1	1	1	4	3	3	13	119
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	55	5	1	5	2	4	2	4	1	1	1	26	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	51	4	4	5	4	2	4	23	155
64	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	51	4	1	3	2	3	3	4	1	1	1	23	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	44	3	1	1	3	3	4	15	133
65	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	43	5	1	5	3	1	5	3	3	5	5	36	4	4	4	3	2	3	3	1	3	4	4	35	4	3	2	3	4	3	19	133
66	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	56	5	1	3	3	3	4	4	1	1	1	26	5	5	5	3	2	4	4	2	5	4	5	44	4	3	1	4	3	4	19	145
67	4	3	5	4	4	3	1	1	3	4	5	4	3	44	5	1	5	5	1	5	3	3	5	5	38	4	4	4	2	1	1	2	1	4	5	5	33	3	1	1	5	2	1	13	128
68	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	60	5	1	2	3	3	3	5	2	2	2	28	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	5	45	3	2	2	5	2	5	19	152
69	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	56	4	1	4	5	2	4	3	3	5	5	36	5	5	5	3	3	2	2	1	4	4	4	38	1	1	1	5	5	5	18	148
70	4	3	2	2	2	1	1	1	4	3	3	3	5	34	3	1	4	5	3	5	4	1	5	5	36	4	3	3	3	3	3	3	1	5	3	2	33	3	2	3	4	4	1	17	120
71	4	3	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	55	5	1	2	3	2	2	4	1	1	1	22	5	5	4	4	3	3	4	3	5	5	5	46	4	3	3	4	2	4	20	143
72	5	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	36	3	1	2	3	2	2	4	2	2	3	24	3	3	2	3	4	3	3	2	4	2	3	32	3	3	2	4	2	2	16	108

	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	56	5	1	4	5	4	3	5	4	4	4	39	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	48	3	3	3	4	3	4	20	163	
74	5	4	5	3	3	3	2	2	4	5	5	4	4	49	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	44	5	5	5	5	3	4	4	1	4	4	4	44	1	1	1	3	4	2	12	149	
75	4	3	5	5	4	3	4	3	5	5	4	5	4	54	5	1	4	3	3	3	5	4	3	3	34	4	3	4	4	3	5	3	1	5	5	3	40	1	1	1	5	3	5	16	144	
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	1	3	5	5	1	5	1	1	1	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	2	1	5	5	5	5	23	171	
77	2	3	3	4	3	2	1	2	5	5	4	3	1	38	4	1	5	5	4	5	4	1	5	5	39	2	4	2	2	1	1	2	1	3	2	2	22	2	3	4	3	4	3	19	118	
78	4	4	3	3	4	3	3	3	5	5	5	4	4	50	4	3	4	3	3	4	4	1	1	1	28	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	46	4	3	3	4	3	4	21	145	
79	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	60	4	1	3	4	3	3	4	3	3	3	31	4	4	5	5	3	3	3	3	5	4	3	42	4	2	2	3	3	4	18	151	
80	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	55	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	30	5	5	5	3	2	2	2	3	4	4	4	39	2	2	2	4	3	3	16	140	
81	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	39	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	30	2	2	2	3	3	3	15	112	
82	5	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	53	4	1	4	1	3	3	3	3	2	3	27	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	5	46	3	3	2	5	1	5	19	145	
83	4	4	4	2	3	4	2	4	5	5	3	3	4	47	4	1	4	4	3	4	4	2	5	2	33	4	4	4	3	3	2	2	1	4	4	4	35	4	2	2	4	2	3	17	132	
84	4	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	3	5	51	4	1	4	4	4	4	4	3	5	5	38	5	5	4	3	3	2	2	2	2	3	3	34	4	2	2	5	4	3	20	143	
85	3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58	3	1	3	2	4	2	5	2	2	3	27	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	40	3	3	3	4	3	3	19	144	
86	2	2	4	3	2	4	3	4	5	4	3	2	4	42	5	1	5	5	1	4	4	3	4	4	36	5	4	4	4	2	3	4	1	2	2	2	33	1	1	1	3	3	3	12	123	
87	5	3	3	5	1	1	1	1	5	5	5	2	5	42	5	1	2	5	1	1	4	1	1	1	22	5	5	5	4	5	3	3	1	5	5	5	46	5	5	5	3	5	2	25	135	
88	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	43	5	1	4	4	3	4	3	3	3	5	35	4	4	3	2	2	4	2	1	3	3	3	31	2	2	2	3	3	2	14	123	
89	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	47	3	1	3	3	3	3	4	1	1	1	23	4	4	2	2	1	3	1	1	5	5	4	32	3	3	3	4	3	3	19	121	
90	3	4	5	3	1	5	3	4	3	4	4	2	5	46	5	1	1	3	3	4	4	1	4	4	30	3	4	4	4	2	3	3	2	3	4	2	34	1	1	1	4	3	3	13	123	
91	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	48	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	35	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	41	3	4	4	3	5	4	23	147
92	3	4	5	3	3	2	1	1	5	5	5	1	5	43	5	1	5	3	3	3	5	1	1	1	28	5	5	5	5	5	1	5	1	5	2	5	44	2	2	1	5	3	3	16	131	
93	4	4	5	3	4	4	3	4	3	5	4	2	4	49	4	1	5	4	1	3	4	3	5	5	35	5	5	4	4	3	2	3	3	4	4	4	41	5	3	3	2	2	3	18	143	
94	4	2	1	3	4	1	3	3	4	5	5	4	4	43	4	1	1	4	3	3	5	4	4	3	32	5	5	5	4	4	4	2	2	4	4	4	43	4	1	1	4	3	4	17	135	
95	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	48	2	1	3	3	3	3	4	1	3	3	26	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	35	2	2	2	4	3	3	16	125	
96	4	2	4	3	1	2	2	2	5	2	1	1	1	30	1	1	1	5	1	5	1	1	5	3	24	2	1	2	2	1	3	3	2	4	2	3	25	5	5	5	5	5	3	28	107	
97	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	47	4	1	3	3	3	2	4	3	4	2	29	4	4	4	3	2	3	4	3	3	2	2	34	2	2	2	4	2	3	15	125	
98	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	51	5	1	4	5	3	5	4	2	5	3	37	4	4	5	4	3	3	4	3	5	5	5	45	2	1	1	3	5	3	15	148	
99	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	44	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	35	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	33	3	3	2	4	3	3	18	130	
100	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	60	3	1	3	3	4	5	3	3	4	4	33	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	49	3	3	3	4	4	4	21	163	
101	5	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	41	3	2	3	3	2	3	3	3	5	4	31	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	33	3	3	1	3	3	3	16	121	
102	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	3	4	54	3	1	3	3	4	3	4	1	1	1	24	4	5	4	4	4	1	3	3	4	4	4	40	1	5	5	5	1	4	21	139	
103	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	33	1	1	2	4	3	2	3	1	1	1	19	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	26	5	5	3	4	2	3	22	100	
104	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	43	4	1	4	4	4	5	3	4	4	4	37	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	33	3	2	2	4	3	3	17	130	
105	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	59	5	1	2	2	3	2	4	2	2	2	25	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	43	3	3	3	4	2	4	19	146	
106	4	3	5	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	45	5	1	5	5	3	3	3	5	5	3	38	3	3	4	1	2	3	2	2	4	4	4	32	3	4	3	5	3	4	22	137	
107	3	3	3	3	2	3	2	2	5	5	5	3	3	42	4	1	3	3	3	3	4	1	1	1	24	3	5	3	4	3	2	2	1	3	3	3	32	1	3	3	3	3	3	16	114	
108	5	3	5	3	3	2	3	3	5	5	5	5	5	52	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	42	5	5	5	1	3	2	1	2	5	5	5	39	3	1	1	3	5	3	16	149	
109	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	46	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	51	5	5	5	5	5	5	30	147	
110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	4	1	1	1	5	3	5	1	1	1	23	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	48	1	1	1	4	1	5	13	149	

## Anexo 4

### Confiabilidad del cuestionario de la variable estrés laboral

#### Prueba alfa de cronbach

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	40

Los resultados obtenidos en la prueba de confiabilidad indican que el instrumento bueno para evaluar la variable en estudio.

##### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	133,04	166,824	,336	,802
P2	133,13	173,505	,082	,809
P3	132,79	164,259	,466	,798
P4	133,29	166,824	,547	,799
P5	133,25	172,022	,109	,809
P6	133,08	167,123	,384	,801
P7	133,54	165,737	,297	,803
P8	133,58	170,167	,271	,804
P9	132,54	167,650	,451	,800
P10	132,50	168,261	,470	,801
P11	132,50	166,348	,530	,799
P12	133,29	168,824	,247	,805
P13	132,83	167,014	,309	,803
P14	134,17	172,058	,079	,812
P15	135,67	178,754	-,183	,815
P16	133,88	165,940	,225	,807
P17	134,13	172,201	,111	,809
P18	133,75	165,761	,268	,805
P19	134,67	181,188	-,236	,821
P20	132,96	164,042	,561	,796
P21	135,04	172,737	,081	,810
P22	134,38	168,332	,145	,811

P23	134,63	165,984	,208	,808
P24	132,88	164,984	,423	,799
P25	132,63	167,636	,516	,800
P26	133,00	159,043	,657	,791
P27	133,38	159,897	,689	,791
P28	133,38	165,636	,451	,799
P29	133,83	163,188	,559	,796
P30	134,13	170,462	,198	,806
P31	134,42	168,254	,279	,804
P32	133,17	171,275	,204	,806
P33	133,38	172,592	,107	,809
P34	133,38	171,201	,156	,808
P35	134,00	163,565	,339	,802
P36	134,58	161,993	,359	,801
P37	134,58	161,993	,359	,801
P38	133,21	166,781	,345	,802
P39	134,54	173,650	,046	,811
P40	133,54	163,303	,595	,795



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario sobre ESTRÉS LABORAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de ésta sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión en riesgo de la salud, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Maribel Díaz Espinoza.		
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor (X)	
Área de Formación académica:	Salud (X)	Educativa (X)	Organizacional ( )
	Social ( )		
Áreas de experiencia profesional:	Docente universitaria.		
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación :	Docente del curso de Diseño y desarrollo de proyectos de investigación.		

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

  
 Dra. Maribel Díaz Espinoza  
 DOCENTE - INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA



### 3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento el cuestionario sobre ESTRÉS LABORAL elaborado por Balladares Espinoza Cesar Lenin. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo )	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel )	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

  
Dra. Maribel Díaz Espinoza  
DOCENTE - INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

### DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL.

- Primera dimensión: Clima laboral.  
Objetivos de la Dimensión: Describir la percepción que tiene el individuo de ciertos elementos tanto físicos como humanos en su centro de labores.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Satisfacción con la comunicación en empresa.	1. Con que frecuencia es adecuada la comunicación entre usted con los demás trabajadores de la corte.	4	4	4	
	2. Se le comunica todo lo relacionado con su entorno laboral de manera oportuna	4	4	4	
	3. Con que frecuencia es buena la comunicación con sus jefes.	4	4	4	
2. Satisfacción con la organización de empresa.	1. Con que frecuencia se siente satisfecho con la organización de la institución.	4	4	4	
	2. Cree usted que la estructura jerárquica es la adecuada.	4	4	4	
3. Apoyo por parte de los jefes	1. Recibe apoyo por parte de sus jefes.	4	4	4	
	2. Recibe algún tipo de motivación o reforzamiento por parte de sus jefes.	4	4	4	
	3. Con que frecuencia sus opiniones son consideradas por sus jefes.	4	4	4	
4. Orgullo de su empresa.	1. Siente usted que la imagen de la institución para la cual laboral goza de prestigio	4	4	4	
	2. Se siente orgulloso trabajando en esta institución.	4	4	4	

  
 Dra. Maribel Díaz Espinoza  
 INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

5. Definición de funciones en la empresa	3. Cree usted que el ser parte de esta institución fue la mejor decisión.	4	4	4	
	1. Fue informado de manera oportuna de las funciones a desarrollar	4	4	4	
	2. Considera usted que su perfil profesional se adecua a su puesto de trabajo	4	4	4	

- Segunda dimensión: Carga de trabajo

Objetivos de la Dimensión: Describir los requerimientos físicos y psicológicos a los cuales está sometido durante su jornada laboral un individuo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Trabajo por encima del horario normal.	1. Normalmente se queda trabajando después del horario de trabajo.	4	4	4	
	2. Con que frecuencia sus horas extras son remuneradas.	4	4	4	
	3. Con que frecuencia el trabajar horas extras le genera cuadros de estrés.	4	4	4	
2. Volumen de trabajo.	1. Considera que la cantidad de trabajo que realiza de forma diaria es demasiado.	4	4	4	
	2. Con que frecuencia considera usted que la carga laboral es de forma equitativa.	4	4	4	
	3. Considera usted que su carga laboral es superior a la de sus compañeros de labores.	4	4	4	
3.Trabajo estresante	1. Considera que su puesto de trabajo le genera estrés.	4	4	4	
	2. Con que frecuencia se siente a gusto en su puesto de trabajo	4	4	4	

  
 Dra. Maribel Díaz Espinoza  
 DOCENTE - INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

4. Exigencia externa de trabajo.		4	4	4	
	1. Con que frecuencias lleva trabajo a casa.	4	4	4	
	2. El llevar trabajo a casa interfiere con otras actividades personales.	4	4	4	
	3. El llevar trabajo a casa le genera cuadros de estrés.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Identificación y autorrealización en el trabajo.

Objetivos de la Dimensión: Describir que tan identificado y autorrealizado se siente el individuo con su trabajo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Identificación con su trabajo.	1. Se siente identificado con su puesto de trabajo.	4	4	4	
	2. Se siente identificado con la institución donde labora.	4	4	4	
2. Realización personal para su trabajo.	1. Su trabajo le permite ser un mejor profesional.	4	4	4	
	2. Con que frecuencia su trabajo le ha permitido y le permite cumplir con ciertos sueños o anhelos personales.	4	4	4	
	3. Considera que su trabajo le satisface sus necesidades económicas, sociales y familiares.	4	4	4	
3. Desarrollo de la creatividad por su trabajo	1. Con que frecuencia realiza actividades de innovación en su puesto de trabajo.	4	4	4	
	2. Su puesto de trabajo le permite desarrollar proyectos en beneficio de la institución	4	4	4	

  
 Dra. Maribel Díaz Espinoza  
 MSc. INVESTIGADORA CIENTÍFICA



4. Interacción en su grupo de trabajo	3. Su creatividad en su puesto de trabajo es reconocida por la institución.	4	4	4	
	1. Dialoga con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	2. Participa de reuniones con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	3. Participa de los eventos organizados por la institución.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Discapacidad para el trabajo

Objetivos de la Dimensión: Describir las limitaciones que tiene un individuo para desarrollar cualquier actividad considerada normal para un ser humano.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Necesidad de mayor formación para su actual tarea.	1. Siente la necesidad de recibir capacitaciones relacionadas con su trabajo.	4	4	4	
	2. La institución promueve capacitaciones relacionada con su trabajo.	4	4	4	
2. Insatisfacción con su habilidad para desempeñar su tarea.	1. Percibe que su perfil profesional no está relacionado con su puesto de trabajo.	4	4	4	
	2. Percibe que el trabajo que realiza, lo hace por obligación.	4	4	4	

  
 Dra. Maribel Díaz Espinoza  
 INVESTIGADORA PRINCIPAL

- Quinta dimensión: Capacidad para desconectarse del trabajo

Objetivos de la Dimensión: Describir la capacidad que tiene el individuo para incorporar diferentes hábitos y rutinas no relacionadas con el trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Capacidad de desconectar cuando sale de su trabajo	1. Realiza actividades externas a su rutina laboral fuera del horario de trabajo.	4	4	4	
	2. Realiza ejercicios físicos fuera de su horario de trabajo.	4	4	4	
	3. Realiza actividades de relajación cuando sale del trabajo	4	4	4	
2. Facilidad para adaptarse a los cambios provocados por los nuevos sistemas informáticos.	1. Se adapta con facilidad a los cambios generados por los nuevos sistemas de la institución.	4	4	4	
	2. Los cambios realizados por la institución le generan cuadro de estrés.	4	4	4	
	3. Los cambios que realiza la institución son adecuados.	4	4	4	

  
Dra. Mariel Díaz Espinoza  
INCENTIVO A LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Firma del evaluador



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario sobre ESTRÉS LABORAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de ésta sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión en riesgo de la salud, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Luis Alberto Silva Flores		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )	
Área de Formación académica:	Salud (X)	Educativa ( )	Organizacional ( )
	Social ( )		
Áreas de experiencia profesional:	Cirujano Dentista		
Institución donde labora:	Ministerio de Salud		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación :	Magister en Salud Pública Con Mención en Epidemiología		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

### 3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento el cuestionario sobre ESTRÉS LABORAL elaborado por Balladares Espinoza Cesar Lenin. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo )	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel )	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



## MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

### DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL.

- Primera dimensión: Clima laboral.  
Objetivos de la Dimensión: Describir la percepción que tiene el individuo de ciertos elementos tanto físicos como humanos en su centro de labores.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Satisfacción con la comunicación en empresa.	1. Con que frecuencia es adecuada la comunicación entre usted con los demás trabajadores de la corte.	4	4	4	
	2. Se le comunica todo lo relacionado con su entorno laboral de manera oportuna	4	4	4	
	3. Con que frecuencia es buena la comunicación con sus jefes.	4	4	4	
2. Satisfacción con la organización de empresa.	1. Con que frecuencia se siente satisfecho con la organización de la institución.	4	4	4	
	2. Cree usted que la estructura jerárquica es la adecuada.	4	4	4	
3. Apoyo por parte de los jefes	1. Recibe apoyo por parte de sus jefes.	4	4	4	
	2. Recibe algún tipo de motivación o reforzamiento por parte de sus jefes.	4	4	4	
	3. Con que frecuencia sus opiniones son consideradas por sus jefes.	4	4	4	
4. Orgullo de su empresa.	1. Siente usted que la imagen de la institución para la cual laboral goza de prestigio	4	4	4	
	2. Se siente orgulloso trabajando en esta institución.	4	4	4	
	3. Cree usted que el ser parte de esta institución fue la mejor decisión.	4	4	4	

5. Definición de funciones en la empresa	1. Fue informado de manera oportuna de las funciones a desarrollar	4	4	4	
	2. Considera usted que su perfil profesional se adecua a su puesto de trabajo	4	4	4	

- Segunda dimensión: Carga de trabajo

Objetivos de la Dimensión: Describir los requerimientos físicos y psicológicos a los cuales está sometido durante su jornada laboral un individuo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Trabajo por encima del horario normal.	1. Normalmente se queda trabajando después del horario de trabajo.	4	4	4	
	2. Con que frecuencia sus horas extras son remuneradas.	4	4	4	
	3. Con que frecuencia el trabajar horas extras le genera cuadros de estrés.	4	4	4	
2. Volumen de trabajo	1. Considera que la cantidad de trabajo que realiza de forma diaria es demasiado.	4	4	4	
	2. Con que frecuencia considera usted que la carga laboral es de forma equitativa.	4	4	4	
	3. Considera usted que su carga laboral es superior a la de sus compañeros de labores.	4	4	4	
3.Trabajo estresante	1. Considera que su puesto de trabajo le genera estrés.	4	4	4	
	2. Con que frecuencia se siente a gusto en su puesto de trabajo	4	4	4	

4. Exigencia externa de trabajo.	1. Con que frecuencias lleva trabajo a casa.	4	4	4	
	2. El llevar trabajo a casa interfiere con otras actividades personales.	4	4	4	
	3. El llevar trabajo a casa le genera cuadros de estrés.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Identificación y autorrealización en el trabajo.

Objetivos de la Dimensión: Describir que tan identificado y autorrealizado se siente el individuo con su trabajo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Identificación con su trabajo.	1. Se siente identificado con su puesto de trabajo.	4	4	4	
	2. Se siente identificado con la institución donde labora.	4	4	4	
2. Realización personal para su trabajo.	1. Su trabajo le permite ser un mejor profesional.	4	4	4	
	2. Con que frecuencia su trabajo le ha permitido y le permite cumplir con ciertos sueños o anhelos personales.	4	4	4	
	3. Considera que su trabajo le satisface sus necesidades económicas, sociales y familiares.	4	4	4	
3. Desarrollo de la creatividad por su trabajo	1. Con que frecuencia realiza actividades de innovación en su puesto de trabajo.	4	4	4	
	2. Su puesto de trabajo le permite desarrollar proyectos en beneficio de la institución	4	4	4	
	3. Su creatividad en su puesto de trabajo es reconocida por la institución.	4	4	4	

4. Interacción en su grupo de trabajo	1. Dialoga con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	2. Participa de reuniones con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	3. Participa de los eventos organizados por la institución.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Discapacidad para el trabajo

Objetivos de la Dimensión: Describir las limitaciones que tiene un individuo para desarrollar cualquier actividad considerada normal para un ser humano.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Necesidad de mayor formación para su actual tarea.	1. Siente la necesidad de recibir capacitaciones relacionadas con su trabajo.	4	4	4	
	2. La institución promueve capacitaciones relacionada con su trabajo.	4	4	4	
2. Insatisfacción con su habilidad para desempeñar su tarea.	1. Percibe que su perfil profesional no está relacionado con su puesto de trabajo.	4	4	4	
	2. Percibe que el trabajo que realiza, lo hace por obligación.	4	4	4	



- Quinta dimensión: Capacidad para desconectarse del trabajo

Objetivos de la Dimensión: Describir la capacidad que tiene el individuo para incorporar diferentes hábitos y rutinas no relacionadas con el trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Capacidad de desconectar cuando sale de su trabajo	1. Realiza actividades externas a su rutina laboral fuera del horario de trabajo.	4	4	4	
	2. Realiza ejercicios físicos fuera de su horario de trabajo.	4	4	4	
	3. Realiza actividades de relajación cuando sale del trabajo	4	4	4	
2. Facilidad para adaptarse a los cambios provocados por los nuevos sistemas informáticos.	1. Se adapta con facilidad a los cambios generados por los nuevos sistemas de la institución.	4	4	4	
	2. Los cambios realizados por la institución le generan cuadro de estrés.	4	4	4	
	3. Los cambios que realiza la institución son adecuados.	4	4	4	



Firma del evaluador

LUIS A. SILVA FLORES  
CIRUJANO DENTISTA  
MAGISTER SALUD PUBLICA  
C.O.P 11137

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario sobre ESTRÉS LABORAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de ésta sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión en riesgo de la salud, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

TEORO PABLO SANCHEZ VARGAS

Nombre del juez:

Grado profesional: Maestría ( X )  
Doctor ( )

Área de Formación académica: Salud ( X ) Educativa ( )  
Social ( X ) Organizacional ( )

Áreas de experiencia profesional:

SALUD

Institución donde labora:

ESSA LUD - PUERA

Tiempo de experiencia profesional en el área : 2 a 4 años ( )

Más de 5 años ( X )

Experiencia en Investigación :

SEIS (06) AÑOS

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

### 3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento el cuestionario sobre ESTRÉS LABORAL elaborado por Balladares Espinoza Cesar Lenin. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo )	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel )	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

### DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL.

- Primera dimensión: Clima laboral.  
Objetivos de la Dimensión: Describir la percepción que tiene el individuo de ciertos elementos tanto físicos como humanos en su centro de labores.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Satisfacción con la comunicación en empresa.	1. Con que frecuencia es adecuada la comunicación entre usted con los demás trabajadores de la corte.	4	4	4	
	2. Se le comunica todo lo relacionado con su entorno laboral de manera oportuna	4	4	4	
	3. Con que frecuencia es buena la comunicación con sus jefes.	4	4	4	
2. Satisfacción con la organización de empresa.	1. Con que frecuencia se siente satisfecho con la organización de la institución.	4	4	4	
	2. Cree usted que la estructura jerárquica es la adecuada.	4	4	4	
3. Apoyo por parte de los jefes	1. Recibe apoyo por parte de sus jefes.	4	4	4	
	2. Recibe algún tipo de motivación o reforzamiento por parte de sus jefes.	4	4	4	
	3. Con que frecuencia sus opiniones son consideradas por sus jefes.	4	4	4	
4. Orgullo de su empresa.	1. Siente usted que la imagen de la institución para la cual laboral goza de prestigio	4	4	4	
	2. Se siente orgulloso trabajando en esta institución.	4	4	4	
	3. Cree usted que el ser parte de esta institución fue la mejor decisión.	4	4	4	



5. Definición de funciones en la empresa	1. Fue informado de manera oportuna de las funciones a desarrollar	4	4	4	
	2. Considera usted que su perfil profesional se adecua a su puesto de trabajo	4	4	4	

- Segunda dimensión: Carga de trabajo

Objetivos de la Dimensión: Describir los requerimientos físicos y psicológicos a los cuales está sometido durante su jornada laboral un individuo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Trabajo por encima del horario normal.	1. Normalmente se queda trabajando después del horario de trabajo.	4	4	4	
	2. Con que frecuencia sus horas extras son remuneradas.	4	4	4	
	3. Con que frecuencia el trabajar horas extras le genera cuadros de estrés.	4	4	4	
2. Volumen de trabajo.	1. Considera que la cantidad de trabajo que realiza de forma diaria es demasiado.	4	4	4	
	2. Con que frecuencia considera usted que la carga laboral es de forma equitativa.	4	4	4	
	3. Considera usted que su carga laboral es superior a la de sus compañeros de labores.	4	4	4	
3.Trabajo estresante	1. Considera que su puesto de trabajo le genera estrés.	4	4	4	
	2. Con que frecuencia se siente a gusto en su puesto de trabajo	4	4	4	

4. Exigencia externa de trabajo.	1. Con que frecuencias lleva trabajo a casa.	4	4	4	
	2. El llevar trabajo a casa interfiere con otras actividades personales.	4	4	4	
	3. El llevar trabajo a casa le genera cuadros de estrés.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Identificación y autorrealización en el trabajo.

Objetivos de la Dimensión: Describir que tan identificado y autorrealizado se siente el individuo con su trabajo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Identificación con su trabajo.	1. Se siente identificado con su puesto de trabajo.	4	4	4	
	2. Se siente identificado con la institución donde labora.	4	4	4	
2. Realización personal para su trabajo.	1. Su trabajo le permite ser un mejor profesional.	4	4	4	
	2. Con que frecuencia su trabajo le ha permitido y le permite cumplir con ciertos sueños o anhelos personales.	4	4	4	
	3. Considera que su trabajo le satisface sus necesidades económicas, sociales y familiares.	4	4	4	
3. Desarrollo de la creatividad por su trabajo	1. Con que frecuencia realiza actividades de innovación en su puesto de trabajo.	4	4	4	
	2. Su puesto de trabajo le permite desarrollar proyectos en beneficio de la institución	4	4	4	
	3. Su creatividad en su puesto de trabajo es reconocida por la institución.	4	4	4	

4. Interacción en su grupo de trabajo	1. Dialoga con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	2. Participa de reuniones con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
	3. Participa de los eventos organizados por la institución.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Discapacidad para el trabajo

Objetivos de la Dimensión: Describir las limitaciones que tiene un individuo para desarrollar cualquier actividad considerada normal para un ser humano.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Necesidad de mayor formación para su actual tarea.	1. Siente la necesidad de recibir capacitaciones relacionadas con su trabajo.	4	4	4	
	2. La institución promueve capacitaciones relacionada con su trabajo.	4	4	4	
2. Insatisfacción con su habilidad para desempeñar su tarea.	1. Percibe que su perfil profesional no está relacionado con su puesto de trabajo.	4	4	4	
	2. Percibe que el trabajo que realiza, lo hace por obligación.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Capacidad para desconectarse del trabajo

Objetivos de la Dimensión: Describir la capacidad que tiene el individuo para incorporar diferentes hábitos y rutinas no relacionadas con el trabajo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Capacidad de desconectar cuando sale de su trabajo	1. Realiza actividades externas a su rutina laboral fuera del horario de trabajo.	4	4	4	
	2. Realiza ejercicios físicos fuera de su horario de trabajo.	4	4	4	
	3. Realiza actividades de relajación cuando sale del trabajo	4	4	4	
2. Facilidad para adaptarse a los cambios provocados por los nuevos sistemas informáticos.	1. Se adapta con facilidad a los cambios generados por los nuevos sistemas de la institución.	4	4	4	
	2. Los cambios realizados por la institución le generan cuadro de estrés.	4	4	4	
	3. Los cambios que realiza la institución son adecuados.	4	4	4	

  
 Firma del evaluador  
 M.G. EN GESTIÓN Y DIRECCIÓN  
 DE SERVICIOS DE SALUD



## Anexo 6

### Instrumento de la variable desempeño laboral

#### CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SULLANA – SEDE SULLANA 2019

Estimados colaboradores:

El presente cuestionario de investigación tiene el siguiente propósito medir el desempeño laboral, para lo cual se presenta una serie de opiniones relacionadas al trabajo y sus actividades diarias. De interés de una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

#### Instrucciones:

Lea atentamente cada una de las preguntas y responda marcando con una “X” no hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N <sup>a</sup>	ENUNCIADO		1	2	3	4	5
	DESEMPEÑO DE TAREA						
	Indicador						
1.	Capacidad de toma de decisiones	Con que frecuencia toma decisiones en relación a su trabajo.					
2.		Le consulta a sus jefes sobre cualquier decisión a tomar.					
3.		Le es difícil tomar alguna decisión con respecto a su trabajo.					
4.		Usted planifica sus labores diarias.					
5.		Organiza sus labores diarias.					

6.	Capacidad de organización y planificación	Le gusta priorizar sus labores diarias.					
7.	Capacidad de resolución de problemas	Cuando se genera un problema relacionado con su trabajo lo resuelve solo (a).					
8.		Cuando se genera un problema relacionado con su trabajo le comunica a su jefe o jefes.					
9.		Solicita ayuda a un compañero para resolver el problema.					
10.	Capacidad de aprendizaje	Capta con facilidad la información relacionada con su trabajo.					
11.		Le gusta informarse antes de empezar un nuevo trabajo.					
12.		Le gusta contar con información relacionada a su trabajo.					
13.	Minuciosidad y responsabilidad	Es minucioso (a) con sus funciones laborales.					
14.		Es responsable en su puesto de trabajo.					
15.		Llega puntual a su centro de labores.					
16.	Esfuerzo y perseverancia	Se esfuerza cuando tiene que realizar alguna labor.					
17.	Productividad (cantidad y calidad del trabajo)	Usted percibe algún reconocimiento por parte de la institución.					
18.		Con que frecuencia recibe llamadas de atención por parte de sus jefes.					
19.		Cumple con entregar en las fechas establecidas su carga laboral.					

DESEMPEÑO CONTEXTUAL								
20.	Orientación a objetivos y resultados.	Considera que el trabajo que realiza va en relación con los objetivos de la empresa.						
21.	Iniciativa	Le gusta realizar cambios en su puesto de trabajo e incentiva a sus compañeros de labores a realizar alguna actividad o proyecto en beneficio de la institución.						
22.		Cuando se trata de realizar una mejora en su sede de trabajo es promovida por usted.						
23.	Compromiso con la organización.	Se siente usted comprometido (a) con la institución.						
24.		Siente que la empresa retribuye con usted el trabajo que realiza.						
25.	Colaboración y cooperación con compañeros.	Colabora en las actividades que realizar algún compañero (os) en su puesto de trabajo.						
26.		Considera usted que la mejor forma de realizar un trabajo es en equipo.						
27.	Compartir y transmitir conocimiento.	Le gusta compartir sus conocimientos laborales con sus compañeros de trabajo de forma cotidiana.						
28.		Cuando ingresa un compañero sin experiencia en su puesto de trabajo le gusta orientarlo sobre sus funciones.						
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL								
29.		Considera que cumple con la carga laboral que se le asigna de forma diaria.						



30.	Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral	Considera usted que el tiempo que labora en la institución de forma diaria es suficiente para cumplir con la carga laboral.					
31.	Mantenimiento voluntario de la	La calidad de trabajo que realiza es producto de una satisfacción propia.					
32.	calidad del trabajo	Se siente conforme con la calidad de trabajo que realiza.					
33.		Considera que hace uso adecuado del tiempo durante la jornada laboral.					
34.	Uso adecuado del tiempo y los recursos	Considera que los recursos laborales que le brinda la institución son los adecuados para realizar sus funciones.					
35.	laborales	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar su trabajo					
36.	Asistencia al	Debe asistir de forma obligatoria a su centro de labores.					
37.	trabajo y uso eficiente del tiempo.	Con que frecuencia termina su carga laboral antes del tiempo establecido por la institución o sus jefes.					
38.		Con que frecuencia utiliza horas extras					

Fuente: Creo el instrumento en base a las dimensiones propuestas por Salgado y Cabal -2011.

**GRACIAS, POR SU COLABORACIÓN**



## Anexo 7

### **FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

#### **DATOS INFORMATIVOS:**

- |                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| 1. Denominación         | : | Encuesta para desempeño laboral.  |
| 2. Tipo de Instrumento  | : | Cuestionario  |
| 3. Institución          | : | Corte Superior de Justicia de Sullana.  |
| 2. Fecha de Aplicación  | : | 13/11/2019  |
| 3. Autor                | : | Balladares Espinoza Cesar Lenin   |
| 4. Fecha                | : | 2019  |
| 5. Objetivo             | : | Medir el desempeño laboral de los trabajadores de la<br>Corte Superior de Justicia Sullana – sede Sullana |
| 6. Tipo de Ítems        | : | Enunciados  |
| 7. No. de Ítems         | : | 38  |
| 8. Tiempo de Aplicación | : | 30 minutos aproximadamente.   |
| 9. Forma de Aplicación  | : | Individual.   |
| 10. Distribución        | : | Dimensiones e indicadores   |

#### 1. Dimensión desempeño de tareas: 19 ítems

Capacidad de toma de decisiones: 1, 2, 3.

Capacidad de organización y planificación: 4, 5,6

Capacidad de resolución de problemas: 7, 8,9

Capacidad de aprendizaje: 10, 11,12

Minuciosidad y responsabilidad: 13, 14,15

Esfuerzo y perseverancia: 16

Productividad (cantidad y calidad del trabajo): 17, 18  
y 19

#### 2. Dimensión desempeño contextual: 09 ítems

Orientación a objetivos y resultados: 20

Iniciativa: 21, 22

Compromiso con la organización: 23, 24  
Colaboración y cooperación con compañeros: 25, 26  
Compartir y transmitir conocimiento: 27 y 28.

3. Dimensión desempeño organizacional: 10 ítems

Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral: 29, 30.

Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo: 31, 32.

Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales: 33, 34, 35.

Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo: 36,37 y 38

Total de ítems: 38

.13. Evaluación

**Puntuación por cada Ítems**

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

#### .14. Descriptores de niveles

Dimensiones	No. Ítems	Bajo	Medio	Alto
Desempeño de tareas	19	1 - 32	33 - 64	65 - 95
Desempeño contextual	09	1- 15	16- 30	31- 45
Desempeño organizacional	10	1-17	18- 34	35- 50
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>38</b>	<b>1 - 63</b>	<b>64 - 126</b>	<b>127 - 190</b>

NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
El desempeño laboral se ubica en este nivel cuando los trabajadores presentan deficiente desempeño en sus tareas, tienen un desempeño contextual inadecuado y un desempeño organizacional incorrecto y deficiente. Su puntuación oscila entre 1 a 63	El desempeño laboral se ubica en este nivel cuando los trabajadores presentan desempeño en sus tareas de forma regular, tienen un desempeño contextual regular y un desempeño organizacional regular. Su puntuación oscila entre 64 a 126	El desempeño laboral se ubica en este nivel cuando los trabajadores presentan un adecuado y eficiente desempeño en sus tareas, tienen un desempeño contextual eficiente y un desempeño organizacional correcto y eficiente. Su puntuación oscila entre 127 a 190

Trabajadores	Dimensión : Desempeño de tarea																				Dimensión: Desempeño contextual									Dimensión: Desempeño organizacional													
	Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	T	20	21	22	23	24	25	26	27	28	T	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	T	TOTAL
1	5	4	2	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	1	5	81	5	5	4	5	5	4	5	4	5	42	5	4	5	4	5	4	4	5	4	2	42	165	
2	4	4	2	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	1	1	4	72	4	4	2	5	1	4	4	4	5	33	5	5	4	4	5	2	2	4	4	5	40	145
3	4	5	1	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	2	3	2	3	63	3	4	4	4	3	4	3	4	5	34	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	34	131	
4	3	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	82	4	4	4	5	3	5	5	5	5	40	4	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	41	163
5	5	3	3	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	3	2	4	79	4	3	1	4	3	4	5	3	4	31	4	3	5	4	5	2	2	5	4	3	37	147	
6	3	5	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	75	4	3	2	5	3	5	5	5	5	37	3	2	4	4	4	3	3	5	3	3	34	146	
7	5	4	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	1	4	3	75	4	1	1	5	1	4	5	5	5	31	3	2	3	5	5	2	1	5	3	4	33	139	
8	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	63	3	2	3	3	2	3	4	4	4	28	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	37	128	
9	3	2	1	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	4	2	2	4	72	3	3	2	5	1	5	4	3	4	30	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	33	135	
10	2	3	3	4	4	4	3	5	3	4	5	5	4	5	4	4	1	1	5	69	5	2	1	4	4	5	4	3	4	32	4	3	4	4	4	3	3	5	4	5	39	140	
11	4	5	3	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	1	1	5	78	5	4	3	4	2	4	5	4	5	36	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	40	154	
12	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	43	176	
13	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	81	5	2	2	5	1	5	5	5	5	35	5	1	5	5	5	4	4	5	4	3	41	157	
14	4	4	3	4	3	3	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	62	3	3	3	4	2	4	4	4	5	32	4	1	3	4	4	3	3	1	1	2	26	120	
15	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	86	5	4	3	5	4	5	5	5	5	41	5	5	5	4	5	4	4	5	2	5	44	171	
16	5	4	2	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	78	5	5	4	5	1	5	5	5	5	40	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	40	158	
17	1	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	1	3	4	78	4	2	2	3	1	4	5	5	5	31	4	1	3	2	2	3	4	4	5	4	4	32	141
18	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	3	2	4	71	4	3	3	4	2	4	5	5	5	35	4	1	5	4	4	2	2	5	2	5	34	140	
19	4	4	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3	79	5	5	3	3	1	3	5	5	35	3	5	5	5	5	1	2	5	3	2	36	150	
20	4	5	2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	2	4	81	5	3	3	5	4	4	5	5	5	39	5	2	4	4	5	3	3	5	3	3	37	157	
21	4	3	2	4	4	4	3	3	2	4	5	5	5	5	5	4	1	2	4	69	3	4	4	3	2	4	3	4	5	32	3	1	4	4	5	4	4	5	4	1	35	136	
22	5	5	3	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3	1	5	82	5	4	3	5	4	3	5	5	5	39	4	1	5	5	5	3	4	5	4	5	41	162	
23	3	2	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	77	5	3	2	5	1	5	5	5	5	36	5	2	5	5	5	5	5	5	3	3	43	156	
24	3	3	1	5	5	5	4	3	2	5	5	5	5	5	3	2	1	4	4	70	5	3	2	5	2	5	5	4	5	36	4	2	3	4	4	3	3	5	4	2	34	140	
25	3	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	82	5	3	3	4	1	4	5	5	5	35	5	2	4	5	4	4	3	5	4	4	40	157	
26	5	2	3	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	1	3	5	78	5	5	3	5	3	4	5	5	5	40	4	2	5	5	5	3	3	5	3	3	38	156	
27	5	2	3	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	1	3	5	78	5	5	3	5	3	4	5	5	5	40	4	2	5	5	5	3	3	5	3	3	38	156	
28	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	79	4	3	5	3	3	4	4	5	5	36	4	3	4	4	5	3	3	3	3	4	36	151	
29	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	1	1	4	68	4	1	1	4	3	3	4	4	28	4	2	4	4	4	3	3	1	1	5	31	127	
30	2	5	2	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	5	74	5	4	3	5	1	5	5	4	5	37	4	4	5	4	5	3	3	5	3	2	38	149
31	3	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	80	5	5	3	5	5	5	5	5	43	5	5	5	4	5	3	4	1	4	5	41	164	
32	2	3	4	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	1	1	1	55	2	1	1	2	1	1	1	1	1	11	1	1	2	2	2	1	1	5	2	5	22	88	
33	3	3	1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	3	4	77	5	3	3	5	5	5	5	5	5	41	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48	166	
34	4	5	3	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	1	3	5	79	3	3	3	4	1	4	5	4	5	32	5	1	5	5	5	2	2	5	2	5	37	148	
35	5	3	1	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	80	5	5	3	5	5	3	5	5	5	41	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	45	166	

36	1	4	5	3	5	3	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	70	3	3	1	3	1	3	5	5	5	29	5	1	1	5	5	1	1	5	3	5	32	131
37	5	5	1	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	1	1	5	79	5	5	5	5	2	5	5	5	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48	169
38	3	4	3	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	1	2	4	75	4	3	2	5	2	5	5	5	5	36	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	42	153
39	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	5	5	4	4	4	3	1	2	4	60	4	2	2	3	3	4	5	4	4	31	3	3	3	3	3	2	2	5	4	1	29	120
40	3	4	3	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	3	4	2	3	4	75	5	3	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	36	146
41	5	5	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	1	2	4	70	4	3	2	3	1	3	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	40	138
42	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	2	4	82	5	4	4	4	3	4	4	4	4	36	4	4	5	5	4	3	3	5	4	3	40	158
43	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	1	2	5	70	4	2	2	4	2	4	5	4	3	30	1	3	5	5	4	3	4	5	3	5	38	138
44	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	1	5	77	5	4	3	5	2	4	4	4	4	35	5	3	4	5	4	2	2	5	4	5	39	151
45	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	80	5	1	2	5	5	4	5	5	5	37	4	5	2	5	5	5	5	1	2	1	35	152
46	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	2	5	72	4	4	4	5	3	4	4	4	5	37	5	4	5	5	5	3	3	5	5	1	41	150
47	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	2	1	5	71	5	3	2	5	3	2	4	4	5	33	5	5	5	5	5	4	5	5	4	1	44	148
48	4	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	1	4	80	5	4	3	5	3	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	46	166
49	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	69	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	2	3	4	3	3	3	5	3	4	34	131
50	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	3	3	3	1	3	5	3	5	36	163
51	3	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	5	5	4	1	4	70	4	3	2	4	4	3	5	4	4	33	4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	41	144
52	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	5	1	1	5	69	5	3	2	4	3	4	5	5	36	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	44	149
53	5	2	1	5	5	5	3	1	3	5	5	5	5	5	4	5	1	2	5	72	5	5	5	5	2	5	5	5	5	42	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	45	159
54	4	4	2	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	2	2	4	74	5	4	3	5	5	4	5	5	5	41	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	44	159
55	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	66	3	1	1	2	2	2	2	2	17	3	1	2	3	3	3	3	5	3	4	30	113
56	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	68	4	3	2	4	3	4	3	4	4	31	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	35	134
57	4	4	1	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	78	5	2	2	5	4	3	4	4	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	158
58	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	1	2	5	72	4	3	2	4	3	3	3	4	4	30	5	5	5	4	5	3	4	2	5	4	42	144
59	3	4	2	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	1	1	5	76	5	3	2	5	3	4	5	5	5	37	5	3	5	5	5	3	5	3	4	4	42	155
60	5	5	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	2	5	80	5	1	1	5	4	4	5	5	5	35	4	5	5	5	4	4	4	5	3	1	40	155
61	3	5	3	3	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	2	5	4	2	4	76	4	2	2	4	3	3	4	4	5	31	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43	150
62	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	1	2	4	71	4	3	1	3	1	3	4	4	5	28	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37	136
63	5	3	2	3	3	4	5	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	2	4	73	4	4	4	5	4	5	4	4	5	39	4	2	4	4	4	3	3	2	4	5	35	147
64	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	33	134
65	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	3	66	4	3	3	4	2	4	4	5	33	4	1	4	4	4	1	2	5	3	5	33	132
66	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	84	5	3	3	5	2	4	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	171
67	2	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	4	5	1	1	5	77	5	3	2	4	1	4	5	5	5	34	5	1	2	2	2	1	1	5	5	5	29	140
68	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	79	5	3	5	3	4	4	4	5	5	38	5	3	5	5	3	2	3	5	3	3	37	154
69	5	1	2	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	1	5	76	5	3	2	5	3	5	5	5	5	38	4	1	3	3	4	2	2	1	2	4	26	140
70	4	4	2	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	78	5	4	3	3	1	5	5	5	4	35	5	3	5	5	5	3	3	5	2	3	39	152
71	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	82	4	4	3	5	4	5	5	4	5	39	5	2	5	5	3	2	2	5	3	5	37	158
72	2	2	2	2	3	2	4	2	3	3	2	4	2	4	3	2	2	2	3	49	2	3	3	2	3	2	3	2	3	23	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	28	100
73	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	2	5	84	5	3	3	5	3	3	5	5	5	37	5	4	5	5	4	4	2	5	4	5	43	164
74	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	1	1	5	74	3	3	3	5	2	2	5	5	33	5	3	5	5	4	1	1	5	4	4	37	144
75	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	83	5	5	5	5	5	3	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	44	170

76	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	1	1	5	82	5	4	3	5	4	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	173		
77	3	4	3	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	75	5	5	4	5	1	2	5	4	5	36	5	2	4	2	4	2	1	5	4	4	33	144	
78	5	5	2	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	81	5	5	3	5	4	5	5	5	5	42	5	3	5	5	5	4	3	5	5	4	44	167	
79	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	5	5	5	5	4	5	2	1	4	72	4	3	4	5	4	4	5	5	5	39	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	42	153	
80	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	75	4	2	3	4	2	3	5	5	3	31	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	38	144	
81	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	4	62	3	2	2	3	2	3	3	4	4	26	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	31	119	
82	3	5	3	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	82	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48	173
83	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	1	3	4	66	4	2	2	4	2	4	5	4	5	32	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	38	136	
84	4	5	4	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	1	2	5	79	5	4	3	4	3	3	5	5	4	36	5	1	3	3	5	2	2	5	4	5	35	150	
85	3	5	2	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3	2	4	79	3	3	3	4	3	3	5	5	5	34	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	40	153	
86	3	5	1	4	4	4	5	5	2	4	3	3	5	5	4	5	1	1	4	68	4	2	2	5	1	3	5	4	3	29	4	3	4	4	4	2	3	5	4	5	38	135	
87	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	3	5	85	5	5	3	5	1	4	5	5	5	38	4	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	43	166
88	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	2	2	4	74	3	4	4	4	1	4	5	5	5	35	4	1	4	4	5	2	1	5	1	5	32	141	
89	4	5	4	4	4	4	2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	1	1	4	72	5	3	3	4	3	4	5	4	4	35	4	4	4	4	5	3	3	5	1	4	37	144	
90	4	5	3	3	3	3	3	5	1	5	5	5	5	5	3	5	2	2	3	70	3	3	2	3	3	3	4	4	4	29	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	35	134	
91	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	74	4	3	4	4	3	5	4	4	3	34	3	3	5	3	5	3	3	4	4	4	37	145	
92	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	85	5	5	5	5	3	5	5	5	5	43	3	3	5	5	5	3	3	1	3	3	34	162	
93	5	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	5	5	5	4	5	2	1	4	71	5	3	3	4	3	5	4	4	4	35	4	2	4	3	3	2	2	2	2	5	29	135	
94	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	2	2	4	71	4	4	2	4	2	4	5	5	4	34	4	5	4	4	5	4	4	1	3	4	38	143	
95	4	5	2	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	3	2	3	75	4	3	3	4	3	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	39	147	
96	3	2	3	4	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	74	4	5	4	3	2	3	3	5	5	34	5	1	3	3	1	1	1	5	1	1	22	130	
97	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	65	4	4	4	4	2	3	4	4	4	33	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	38	136	
98	5	5	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	1	5	5	3	2	77	4	3	4	4	4	5	3	5	5	37	4	3	4	4	2	3	2	5	1	5	33	147	
99	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	68	4	3	3	4	3	4	3	4	4	32	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	34	134
100	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	1	5	81	5	5	5	5	4	5	5	5	44	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	45	170
101	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	68	3	3	3	4	3	4	4	4	4	32	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	35	135	
102	4	4	1	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	1	4	72	4	4	3	4	2	4	4	4	33	4	3	5	4	4	2	5	5	3	4	39	144	
103	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	1	2	3	59	3	3	3	4	3	2	4	4	5	31	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	33	123	
104	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	67	4	2	2	4	3	3	4	4	4	30	3	2	3	4	4	4	4	5	3	5	37	134	
105	3	4	2	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	67	4	4	3	5	3	4	5	5	5	38	4	3	5	5	3	4	4	5	3	4	40	145	
106	1	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	1	1	5	77	4	4	3	3	5	1	4	5	5	35	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	45	157
107	3	2	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	80	5	2	2	5	3	4	3	4	4	32	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	44	156	
108	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	85	5	5	5	5	3	5	5	5	5	43	5	1	5	5	5	2	2	5	1	5	36	164	
109	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	71	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	130
110	5	4	1	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	83	5	4	3	5	5	5	5	5	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48	173

## Anexo 9

### Confiabilidad del cuestionario de la variable desempeño laboral

#### Prueba alfa de cronbach

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	38

Los resultados obtenidos en la prueba de confiabilidad indican que el instrumento es muy bueno para evaluar la variable en estudio

##### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	145,13	151,332	,363	,852
P2	144,88	144,375	,620	,845
P3	146,29	160,998	-,166	,868
P4	144,83	147,971	,494	,849
P5	144,75	149,413	,425	,850
P6	144,63	147,723	,540	,848
P7	145,13	155,592	,066	,858
P8	144,83	146,145	,482	,848
P9	145,58	159,993	-,162	,862
P10	144,67	146,841	,551	,847
P11	144,63	145,723	,560	,847
P12	144,46	144,955	,632	,845
P13	144,46	146,085	,772	,845
P14	144,25	147,674	,707	,846
P15	144,42	152,254	,333	,852
P16	144,17	150,058	,571	,849
P17	146,54	152,868	,140	,858
P18	147,33	164,406	-,383	,867
P19	144,67	154,928	,092	,857
P20	144,63	147,375	,561	,847
P21	145,33	153,971	,124	,857
P22	146,17	153,797	,142	,856
P23	144,67	148,319	,468	,849

P24	145,67	147,797	,376	,851
P25	145,29	155,868	,052	,858
P26	144,58	145,906	,509	,848
P27	144,54	145,911	,635	,846
P28	144,50	148,957	,566	,848
P29	144,54	149,303	,546	,849
P30	145,00	147,565	,290	,854
P31	144,42	146,254	,761	,845
P32	144,50	145,217	,673	,845
P33	144,71	145,955	,614	,846
P34	145,67	144,319	,459	,848
P35	145,58	149,036	,298	,853
P36	144,75	151,500	,135	,860
P37	145,17	145,797	,586	,846
P38	146,13	151,766	,123	,861





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario sobre DESEMPEÑO LABORAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de ésta sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión en riesgo de la salud, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:			Maribel Díaz Espinoza		
Grado profesional:	Maestría ( )				
	Doctor (X)				
Área de Formación académica:	Salud (X)		Educativa ( )		
	Social ( )		Organizacional ( )		
Áreas de experiencia profesional:			Docente universitaria		
Institución donde labora:			Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área :			2 a 4 años ( )		
			Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación :			Docente del curso de diseño y desarrollo de proyectos de investigación.		

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

  
 Dra. Maribel Díaz Espinoza  
 docente, investigación científica

### 3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento el cuestionario sobre DESEMPEÑO LABORAL, elaborado por Balladares Espinoza Cesar Lenin. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo )	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel )	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

  
Dra. Maribel Díaz Espinoza  
PROFESORA, UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE GUATEMALA

## MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

### DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBREDESEMPEÑO LABORAL.

- Primera dimensión: Desempeño de tareas.  
Objetivos de la Dimensión: Describir el comportamiento de los trabajadores relacionado al desarrollo de los objetivos de la empresa.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Capacidad de toma de decisiones	1. Con que frecuencia toma decisiones en relación de su trabajo.	4	4	4	
	2. Le consulta a sus jefes sobre cualquier decisión a tomar.	4	4	4	
	3. Le es difícil tomar alguna decisión con respecto a su trabajo.	4	4	4	
2. Capacidad de organización y planificación	1. Planifica sus labores diarias.	4	4	4	
	2. Organiza sus labores diarias.	4	4	4	
	3. Le gusta priorizar sus labores diarias.	4	4	4	
3. Capacidad de resolución de problemas	1. Cuando se genera un problema relacionado con su trabajo lo resuelve solo.	4	4	4	
	2. Cuando se genera un problema relacionado con su trabajo le comunica a su jefe o jefes.	4	4	4	
	3. Solicita ayuda a un compañero para resolver el problema.	4	4	4	
4. Capacidad de aprendizaje	1. Capta con facilidad la información relacionado con su trabajo.	4	4	4	
	2. Le gusta informarse antes de empezar un nuevo trabajo.	4	4	4	
	3. Le gusta estar constantemente leyendo información relacionada a su trabajo.	4	4	4	

  
 Dra. Maxine Díaz Espinoza  
 DOCENTE - INVESTIGADORA CIENTÍFICA

5. Minuciosidad y responsabilidad	1. Es minucioso (a) con sus funciones laborales.	4	4	4	
	2. Es responsable en su puesto de trabajo.	4	4	4	
	3. Llega puntual a su centro de labores.	4	4	4	
6. Esfuerzo y perseverancia	1. Se esfuerza cuando tiene que realizar alguna labor.	4	4	4	
	2. Ha dejado de realizar algunas labores por qué no se sentía capaz de realizarla	4	4	4	
7. Productividad (cantidad y calidad del trabajo)	1. Usted percibe algún reconocimiento por parte de la institución	4	4	4	
	2. Con que frecuencia recibe llamadas de atención por parte de sus jefes.	4	4	4	
	3. Cumple con entregar en las fechas establecidas su carga laboral.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño contextual.

Objetivos de la Dimensión: Describir los indicadores que están relacionados con el entorno organizacional, social y psicológico sobre la ejecución que realiza el trabajador.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Orientación a objetivos y resultados.	1. Considera que el trabajo que realiza va en relación con los objetivos de la empresa.	4	4	4	
2. Iniciativa	1. Le gusta realizar cambios en su puesto de trabajo e incentiva a sus compañeros de labores a realizar alguna actividad o proyecto en beneficio de la institución.	4	4	4	

  
Dra. Maribel Díaz Espinoza  
MAGISTER EN PSICOLOGÍA



3. Compromiso con la organización.	2. Cuando se trata de realizar una mejora en su sede de trabajo es promovida por usted.	4	4	4	
	1. Se siente usted comprometido con la institución.	4	4	4	
	2. Considera que hay un compromiso de la institución hacia su persona.	4	4	4	
4. Colaboración y cooperación con compañeros	1. Colabora en las actividades que realizar algún compañero (os) en su puesto de trabajo.	4	4	4	
	2. Considera usted que la mejor forma de realizar un trabajo es en equipo.	4	4	4	
5. Compartir y transmitir conocimiento.	1. Le gusta compartir sus conocimientos laborales con sus compañeros de trabajo de forma cotidiana.	4	4	4	
	2. Cuando ingresa un compañero sin experiencia en su puesto de trabajo le gusta orientarlo sobre sus funciones.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desempeño organizacional.

Objetivos de la Dimensión: Describir las cualidades de un trabajador relacionado con la misión, los objetivos o las metas de la institución

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral	1. Considera que cumple con la carga laboral que se le asigna de forma diaria.	4	4	4	
	2. Considera usted que el tiempo que labora en la institución de forma diaria es suficientes para cumplir con la carga laboral.	4	4	4	

  
Dra. Maribel Díaz Espinoza  
COORDINADORA DE INVESTIGACIÓN

2. Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo.	1. La calidad de trabajo que realiza es producto de una satisfacción propia.	4	4	4	
	2. Se siente conforme con la calidad de trabajo que realiza	4	4	4	
3. Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales	1. Considera que hace uso adecuado del tiempo durante la jornada laboral.	4	4	4	
	2. Cuenta con recursos necesarios para desarrollar su trabajo.	4	4	4	
	3. Cree usted que hace uso adecuado de los recursos laborales que le brinda la institución.	4	4	4	
4. Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo.	1. Debe asistir obligatoriamente a su centro de labores.	4	4	4	
	2. Con que frecuencia termina su carga laboral antes del tiempo establecido por la institución o sus jefes.	4	4	4	
	3. Con que frecuencia utiliza horas extras.	4	4	4	

  
 Dra. Maybel Diaz Espinoza  
 INVESTIGADORA EN CIENCIAS

Firma del evaluador



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario sobre DESEMPEÑO LABORAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de ésta sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión en riesgo de la salud, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Luis Alberto Silva Flores		
Grado profesional:	Maestría ( X ) Doctor ( )		
Área de Formación académica:	Salud ( X ) Social ( )	Educativa ( ) Organizacional ( )	
Áreas de experiencia profesional:	Cirujano Dentista		
Institución donde labora:	Ministerio de Salud		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )		
Experiencia en Investigación :	Magister en Salud Pública. Con Mención en Epidemiología		

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

### 3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento el cuestionario sobre DESEMPEÑO LABORAL, elaborado por Balladares Espinoza Cesar Lenin. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo )	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel )	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



## MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

### DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL.

- Primera dimensión: Desempeño de tareas.  
Objetivos de la Dimensión: Describir el comportamiento de los trabajadores relacionado al desarrollo de los objetivos de la empresa.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Capacidad de toma de decisiones	1. Con que frecuencia toma decisiones en relación de su trabajo.	4	4	4	
	2. Le consulta a sus jefes sobre cualquier decisión a tomar.	4	4	4	
	3. Le es difícil tomar alguna decisión con respecto a su trabajo.	4	4	4	
2. Capacidad de organización y planificación	1. Planifica sus labores diarias.	4	4	4	
	2. Organiza sus labores diarias.	4	4	4	
	3. Le gusta priorizar sus labores diarias.	4	4	4	
3. Capacidad de resolución de problemas	1. Cuando se genera un problema relacionado con su trabajo lo resuelve solo.	4	4	4	
	2. Cuando se genera un problema relacionado con su trabajo le comunica a su jefe o jefes.	4	4	4	
	3. Solicita ayuda a un compañero para resolver el problema.	4	4	4	
4. Capacidad de aprendizaje	1. Capta con facilidad la información relacionado con su trabajo.	4	4	4	
	2. Le gusta informarse antes de empezar un nuevo trabajo.	4	4	4	
	3. Le gusta estar constantemente leyendo información relacionada a su trabajo.	4	4	4	

5. Minuciosidad y responsabilidad	1. Es minucioso (a) con sus funciones laborales.	4	4	4	
	2. Es responsable en su puesto de trabajo.	4	4	4	
	3. Llega puntual a su centro de labores.	4	4	4	
6. Esfuerzo y perseverancia	1. Se esfuerza cuando tiene que realizar alguna labor.	4	4	4	
	2. Ha dejado de realizar algunas labores por qué no se sentía capaz de realizarla	4	4	4	
7. Productividad (cantidad y calidad del trabajo)	1. Usted percibe algún reconocimiento por parte de la institución	4	4	4	
	2. Con que frecuencia recibe llamadas de atención por parte de sus jefes.	4	4	4	
	3. Cumple con entregar en las fechas establecidas su carga laboral.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño contextual.

Objetivos de la Dimensión: Describir los indicadores que están relacionados con el entorno organizacional, social y psicológico sobre la ejecución que realiza el trabajador.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Orientación a objetivos y resultados.	1. Considera que el trabajo que realiza va en relación con los objetivos de la empresa.	4	4	4	
2. Iniciativa	1. Le gusta realizar cambios en su puesto de trabajo e incentiva a sus compañeros de labores a realizar alguna actividad o proyecto en beneficio de la institución.	4	4	4	

3. Compromiso con la organización.	2. Cuando se trata de realizar una mejora en su sede de trabajo es promovida por usted.	4	4	4	
	1. Se siente usted comprometido con la institución.	4	4	4	
	2. Considera que hay un compromiso de la institución hacia su persona.	4	4	4	
4. Colaboración y cooperación con compañeros	1. Colabora en las actividades que realizar algún compañero (os) en su puesto de trabajo.	4	4	4	
	2. Considera usted que la mejor forma de realizar un trabajo es en equipo.	4	4	4	
5. Compartir y transmitir conocimiento.	1. Le gusta compartir sus conocimientos laborales con sus compañeros de trabajo de forma cotidiana.	4	4	4	
	2. Cuando ingresa un compañero sin experiencia en su puesto de trabajo le gusta orientarlo sobre sus funciones.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desempeño organizacional.

Objetivos de la Dimensión: Describir las cualidades de un trabajador relacionado con la misión, los objetivos o las metas de la institución

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral	1. Considera que cumple con la carga laboral que se le asigna de forma diaria.	4	4	4	
	2. Considera usted que el tiempo que labora en la institución de forma diaria es suficientes para cumplir con la carga laboral.	4	4	4	

2. Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo.	1. La calidad de trabajo que realiza es producto de una satisfacción propia.	4	4	4	
	2. Se siente conforme con la calidad de trabajo que realiza	4	4	4	
3. Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales	1. Considera que hace uso adecuado del tiempo durante la jornada laboral.	4	4	4	
	2. Cuenta con recursos necesarios para desarrollar su trabajo.	4	4	4	
	3. Cree usted que hace uso adecuado de los recursos laborales que le brinda la institución.	4	4	4	
4. Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo.	1. Debe asistir obligatoriamente a su centro de labores.	4	4	4	
	2. Con que frecuencia termina su carga laboral antes del tiempo establecido por la institución o sus jefes.	4	4	4	
	3. Con que frecuencia utiliza horas extras.	4	4	4	

  
Firma del evaluador

LUIS A. SILVA FLORES  
CIRUJANO DENTISTA  
MAESTRO SALUD PUBLICA  
COP11137



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario sobre DESEMPEÑO LABORAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de ésta sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión en riesgo de la salud, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: Pedro Pablo SANCHEZ VALGAS

Grado profesional: Maestría ( ☒ )  
Doctor ( )

Área de Formación académica: Salud ( ☒ ) Educativa ( )  
Social ( ☒ ) Organizacional ( )

Áreas de experiencia profesional: SAUD

Institución donde labora: ESSALUD - IJURA

Tiempo de experiencia profesional en el área : 2 a 4 años ( )

Más de 5 años ( ☒ )

Experiencia en Investigación : SEIS (06) AÑOS.

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

### 3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento el cuestionario sobre DESEMPEÑO LABORAL, elaborado por Balladares Espinoza Cesar Lenin. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo )	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel )	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

### DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL.

- Primera dimensión: Desempeño de tareas.  
Objetivos de la Dimensión: Describir el comportamiento de los trabajadores relacionado al desarrollo de los objetivos de la empresa.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Capacidad de toma de decisiones	1. Con que frecuencia toma decisiones en relación de su trabajo.	2/	2/	2/	
	2. Le consulta a sus jefes sobre cualquier decisión a tomar.	2/	2/	2/	
	3. Le es difícil tomar alguna decisión con respecto a su trabajo.	2/	2/	2/	
2. Capacidad de organización y planificación	1. Planifica sus labores diarias.	2/	2/	2/	
	2. Organiza sus labores diarias.	2/	2/	2/	
	3. Le gusta priorizar sus labores diarias.	2/	2/	2/	
3. Capacidad de resolución de problemas	1. Cuando se genera un problema relacionado con su trabajo lo resuelve solo.	2/	2/	2/	
	2. Cuando se genera un problema relacionado con su trabajo le comunica a su jefe o jefes.	2/	2/	2/	
	3. Solicita ayuda a un compañero para resolver el problema.	2/	2/	2/	
4. Capacidad de aprendizaje	1. Capta con facilidad la información relacionado con su trabajo.	2/	2/	2/	
	2. Le gusta informarse antes de empezar un nuevo trabajo.	2/	2/	2/	
	3. Le gusta estar constantemente leyendo información relacionada a su trabajo.	2/	2/	2/	

5. Minuciosidad y responsabilidad	1. Es minucioso (a) con sus funciones laborales.	21	21	21	
	2. Es responsable en su puesto de trabajo.	21	21	21	
	3. Llega puntual a su centro de labores.	21	21	21	
6. Esfuerzo y perseverancia	1. Se esfuerza cuando tiene que realizar alguna labor.	21	21	21	
	2. Es perseverante cuando realiza alguna función laboral.	21	21	21	
	3. Ha dejado de realizar algunas labores por qué no se sentía capaz de realizarla	21	21	21	
7. Productividad (cantidad y calidad del trabajo)	1. Usted percibe algún reconocimiento por parte de la institución	21	21	21	
	2. Con que frecuencia recibe llamadas de atención por parte de sus jefes.	21	21	21	
	3. Cumple con entregar en las fechas establecidas su carga laboral.	21	21	21	

- Segunda dimensión: Desempeño contextual.

Objetivos de la Dimensión: Describir los indicadores que están relacionados con el entorno organizacional, social y psicológico sobre la ejecución que realiza el trabajador.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Orientación a objetivos y resultados.	1. Considera que el trabajo que realiza va en relación con los objetivos de la empresa.	21	21	21	
	2. Considera que el trabajo que realiza le genera resultados beneficiosos a la empresa.	21	21	21	



2. Iniciativa	1. Le gusta estar constantemente realizando cambios en su puesto de trabajo	21	21	21	
	2. Cuando se trata de realizar una mejora en su sede de trabajo es promovida por usted.	21	21	21	
	3. Le gusta promover a sus compañeros de labores a realizar alguna actividad o proyecto en beneficio de la institución.	21	21	21	
3. Compromiso con la organización.	1. Se siente usted comprometido con la institución.	21	21	21	
	2. Considera que hay un compromiso de la institución hacia su persona.	21	21	21	
4. Colaboración y cooperación con compañeros	1. Colabora en las actividades que realizar algún compañero (os) en su puesto de trabajo.	21	21	21	
	2. Actúa de forma recíproca con sus compañero de labores.	21	21	21	
	3. Considera usted que la mejor forma de realizar un trabajo es en equipo.	21	21	21	
5. Compartir y transmitir conocimiento.	1. Le gusta compartir sus conocimientos laborales con sus compañeros de trabajo de forma cotidiana.	21	21	21	
	2. Cuando ingresa un compañero sin experiencia en su puesto de trabajo le gusta orientarlo sobre sus funciones.	21	21	21	

- Tercera dimensión: Desempeño organizacional.

Objetivos de la Dimensión: Describir las cualidades de un trabajador relacionado con la misión, los objetivos o las metas de la institución

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral	1. Considera que cumple con la carga laboral que se le asigna de forma diaria.	21	21	21	
	2. Considera usted que el tiempo que labora en la institución de forma diaria es suficientes para cumplir con la carga laboral.	21	21	21	
	3. Cree usted que su desempeño laboral es beneficioso para la institución.	21	21	21	
2. Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo.	1. La calidad de trabajo que realiza es producto de una satisfacción propia.	21	21	21	
	2. Se siente conforme con la calidad de trabajo que realiza	21	21	21	
3. Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales	1. Considera que hace uso adecuado del tiempo durante la jornada laboral.	21	21	21	
	2. Considera que los recursos laborales que le brinda la institución son los adecuados para realizar sus funciones.	21	21	21	
	3. Cree usted que hace uso adecuado de los recursos laborales que le brinda la institución.	21	21	21	

4. Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo.	1. Con que frecuencia asiste a su centro de labores.	24	24	24	
	2. Con que frecuencia termina su carga laboral antes del tiempo establecido por la institución o sus jefes.	24	24	24	
	3. Con que frecuencia utiliza horas extras.	24	24	24	

  
 Firma del evaluador  
 Mg. en Gestión y Dirección  
 de Servicios de Salud.

---

## Anexo 11

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable independiente: Estrés laboral	El estrés laboral es generado cuando las exigencias del trabajo no van de acorde o exceden las capacidades, necesidades o recursos del trabajador lo cual implica que sus habilidades o conocimientos para enfrentar estas exigencias no vayan relacionadas con la perspectiva de la organización de una empresa. Dicho estrés puede estar generado por un clima laboral inadecuado, una carga laboral excesiva, una baja identificación y autorrealización en el trabajo, y falta de capacidad para desconectarse del trabajo (OIT <sup>3</sup> , 2016 y Hernández, Romero, Gonzales, y Rodríguez <sup>23</sup> , 1997)	<p>Clima laboral</p> <p>Para desarrollar un adecuado clima laboral, este debe haber una adecuada satisfacción en la comunicación de la empresa, además tener una adecuada satisfacción con la organización de empresa, apoyo por parte de los jefes, sentir orgullo de su empresa, así como una clara definición de funciones en la empresa (Hernández, Romero, Gonzales, y Rodríguez<sup>23</sup>, 1997).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción con la comunicación en empresa.</li> <li>Satisfacción con la organización de empresa.</li> <li>Apoyo por parte de los jefes.</li> <li>Orgullo de su empresa.</li> <li>Definición de funciones en la empresa</li> <li>Trabajo por encima del horario normal.</li> <li>Volumen de trabajo.</li> <li>Trabajo estresante.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Con que frecuencia es adecuada la comunicación entre usted con los trabajadores de la institución.</li> <li>Se le comunica todo lo relacionado con su entorno laboral de manera oportuna.</li> <li>Es frecuencia la comunicación positiva con su jefe.</li> <li>Con que frecuencia se siente satisfecho con la organización de la institución.</li> <li>Considera usted que la estructura jerárquica es la adecuada.</li> <li>Cuenta con un respaldo por parte de sus jefes.</li> <li>Recibe algún tipo de motivación o reforzamiento por parte de sus jefes.</li> <li>Con que frecuencia sus opiniones son consideradas por sus jefes.</li> <li>Siente compromiso con la misión y visión de la organización.</li> <li>Se siente orgulloso trabajando en esta institución.</li> <li>Cree usted que el ser parte de esta institución fue la mejor decisión.</li> <li>Fue informado de manera oportuna de las funciones a desarrollar</li> <li>Considera usted que su perfil profesional se adecua a su puesto de trabajo</li> <li>Normalmente se queda trabajando después del horario de trabajo.</li> <li>Sus horas extras son remuneradas.</li> <li>Con que frecuencia el trabajar horas extras le genera cuadros de estrés.</li> <li>Considera que le asignan demasiada carga laboral.</li> <li>Con que frecuencia considera usted que la carga laboral es de forma equitativa.</li> <li>Considera que su puesto de trabajo le genera estrés.</li> <li>Con que frecuencia se siente a gusto en su puesto de trabajo.</li> </ul>	<p>Ordinal</p> <p>Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p> <p>Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p> <p>Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p> <p>Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p> <p>Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p> <p>Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p> <p>Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p>
		<p>Carga de trabajo</p> <p>La carga de trabajo es un indicador que se mide si el trabajador, trabaja por encima del horario normal, volumen de trabajo, trabajo estresante y la exigencia externa del trabajo Hernández, Romero, Gonzales, y Rodríguez<sup>23</sup>, 1997).</p>			

Variable independiente: Estrés laboral	El estrés laboral es generado cuando las exigencias del trabajo no van de acorde o exceden las capacidades, necesidades o recursos del trabajador lo cual implica que sus habilidades o conocimientos para enfrentar estas exigencias no vayan relacionadas con la perspectiva de la organización de una empresa. Dicho estrés puede estar generado por un clima laboral inadecuado, una carga laboral excesiva, una baja identificación y autorrealización en el trabajo, y falta de capacidad para desconectarse del trabajo (OIT1, 2016 y Hernández, Romero, Gonzales, y Rodríguez <sup>23</sup> , 1997)	<p>Identificación y autorrealización en el trabajo.</p> <p>La identificación y la autorrealización en el trabajo, viene hacer cuando el trabajador se siente identificado con el trabajo que realiza, además de sentirse realizado como persona para su trabajo, además del desarrollo de la creatividad por su trabajo, y la adecuada interacción en su grupo de trabajo (Hernández, Romero, Gonzales, y Rodríguez<sup>23</sup>, 1997)</p> <p>Capacidad para desconectarse del trabajo</p> <p>Es aquella que está realizada con la capacidad que tiene el trabajador de desconectarse cuando sale de su trabajo y la facilidad para adaptarse a los cambios provocados por los nuevos sistemas informáticos (Hernández, Romero, Gonzales, y Rodríguez<sup>23</sup>, 1997).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exigencia externa de trabajo.</li> </ul> <p>Identificación con su trabajo.</p> <p>Realización personal para su trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de la creatividad por su trabajo.</li> <li>Interacción en su grupo de trabajo</li> <li>Capacidad de desconectar cuando sale de su trabajo.</li> <li>Facilidad para adaptarse a los cambios provocados por los nuevos sistemas informáticos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Con que frecuencias lleva trabajo a casa.</li> <li>El llevar trabajo a casa interfiere con otras actividades personales.</li> <li>El llevar trabajo a casa le genera cuadros de estrés.</li> <li>Se siente identificado con su puesto de trabajo.</li> <li>Se siente identificado con la institución donde labora.</li> <li>Su trabajo le permite crecer y ser un mejor profesional.</li> <li>Con que frecuencia su trabajo le ha permitido y le permite cumplir con ciertos sueños o anhelos personales</li> <li>Considera que su trabajo le satisface sus necesidades económicas, sociales y familiares.</li> <li>Con que frecuencia realiza actividades de innovación en su puesto de trabajo.</li> <li>Su puesto de trabajo le permite desarrollar proyectos en beneficio de la institución.</li> <li>Su creatividad en su puesto de trabajo es reconocida por la institución.</li> <li>Dialoga con sus compañeros de trabajo.</li> <li>Participa de reuniones con sus compañeros de trabajo.</li> <li>Participa de los eventos organizados por la institución.</li> <li>Realiza actividades externas a su rutina laboral fuera del horario de trabajo.</li> <li>Realiza ejercicios físicos fuera de su horario de trabajo.</li> <li>Realiza actividades de relajación cuando sale del trabajo.</li> <li>Se adapta con facilidad a los cambios generados por los nuevos sistemas de la institución.</li> <li>Los cambios realizados por la institución le generan cuadro de estrés.</li> <li>Los cambios que realiza la institución son adecuados.</li> </ul>	<p>Nunca (1)</p> <p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p>
Variable dependiente: Desempeño laboral	El desempeño es la habilidad que tiene una persona para alcanzar los objetivos deseados, siendo el aspecto primordial del sistema, por lo cual se basa en el comportamiento del individuo al realizar la búsqueda de los objetivos determinados. Dicho desempeño se puede evaluar en el área de tarea, área contextual y la parte organizacional	<p>Desempeño de tarea</p> <p>Está relacionada con la capacidad de toma de decisiones, la capacidad de organización y planificación, la capacidad de resolución de problemas, la capacidad de aprendizaje, la minuciosidad y responsabilidad, el esfuerzo y perseverancia y por ultima la productividad (Salgado y cabal<sup>30</sup>, 2011)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacidad de toma de decisiones</li> <li>Capacidad de organización y planificación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Con que frecuencia toma decisiones en relación a su trabajo.</li> <li>Le consulta a sus jefes sobre cualquier decisión a tomar.</li> <li>Le es difícil tomar alguna decisión con respecto a su trabajo.</li> <li>Usted planifica sus labores diarias.</li> <li>Organiza sus labores diarias.</li> <li>Le gusta priorizar sus labores diarias.</li> </ul>	<p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi nunca (2)</p>

<p>Variable dependiente: Desempeño laboral</p>	<p>(Chiavenato<sup>27</sup>,2000, Salgado y cabal<sup>30</sup>, 2011)</p> <p>El desempeño es la habilidad que tiene una persona para alcanzar los objetivos deseados, siendo el aspecto primordial del sistema, por lo cual se basa en el comportamiento del individuo al realizar la búsqueda de los objetivos determinados. Dicho desempeño se puede evaluar en el área de tarea, área contextual y la parte organizacional (Chiavenato<sup>27</sup>,2000, Salgado y cabal<sup>30</sup>, 2011)</p>	<p>Desempeño contextual</p> <p>Son variables moderadoras que están relacionadas con la orientación de objetivos y resultados, la iniciativa, compromiso con la organización, colaboración y cooperación con los compañeros y el compartir y transmitir conocimiento (Salgado y cabal<sup>30</sup>, 2011)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de resolución de problemas</li> <li>• Capacidad de aprendizaje</li> <li>• Minuciosidad y responsabilidad</li> <li>• Esfuerzo y perseverancia</li> <li>• Productividad (cantidad y calidad del trabajo)</li> <li>• Orientación a objetivos y resultados.</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Compromiso con la organización.</li> <li>• Colaboración y cooperación con compañeros.</li> <li>• Compartir y transmitir conocimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando se genera un problema relacionado con su trabajo lo resuelve solo (a).</li> <li>• Cuando se genera un problema relacionado con su trabajo le comunica a su jefe o jefes.</li> <li>• Solicita ayuda a un compañero para resolver el problema.</li> <li>• Capta con facilidad la información relacionado con su trabajo.</li> <li>• Le gusta informarse antes de empezar un nuevo trabajo.</li> <li>• Le gusta contar con información relacionada a su trabajo.</li> <li>• Es minucioso (a) con sus funciones laborales.</li> <li>• Es responsable en su puesto de trabajo.</li> <li>• Llega puntual a su centro de labores.</li> <li>• Se esfuerza cuando tiene que realizar alguna labor.</li> <li>• Usted percibe algún reconocimiento por parte de la institución</li> <li>• Con que frecuencia recibe llamadas de atención por parte de sus jefes.</li> <li>• Cumple con entregar en las fechas establecidas su carga laboral.</li> <li>• Considera que el trabajo que realiza va en relación con los objetivos de la empresa.</li> <li>• Le gusta realizar cambios en su puesto de trabajo e incentiva a sus compañeros de labores a realizar alguna actividad o proyecto en beneficio de la institución.</li> <li>• Cuando se trata de realizar una mejora en su sede de trabajo es promovida por usted.</li> <li>• Se siente usted comprometido (a) con la institución.</li> <li>• Siente que la empresa retribuye con usted el trabajo que realiza.</li> <li>• Colabora en las actividades que realiza algún compañero (os) en su puesto de trabajo.</li> <li>• Considera usted que la mejor forma de realizar un trabajo es en equipo.</li> <li>• Le gusta compartir sus conocimientos laborales con sus compañeros de trabajo de forma cotidiana.</li> <li>• Cuando ingresa un compañero sin experiencia en su puesto de trabajo le gusta orientarlo sobre sus funciones.</li> </ul>	<p>Nunca (1)</p> <p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p>
--	--	--	--	---	---

		<p>Desempeño organizacional</p> <p>Está relacionado con el mantenimiento voluntario del rendimiento laboral, mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo, el uso adecuado del tiempo y los recursos laborales y la asistencia al trabajo y el uso eficiente del tiempo(Salgado y cabal<sup>30</sup>, 2011)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral</li> <li>• Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo.</li> <li>• Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales.</li> <li>• Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considera que cumple con la carga laboral que se le asigna de forma diaria.</li> <li>• Considera usted que el tiempo que labora en la institución de forma diaria es suficientes para cumplir con la carga laboral.</li> <li>• La calidad de trabajo que realiza es producto de una satisfacción propia.</li> <li>• Se siente conforme con la calidad de trabajo que realiza.</li> <li>• Considera que hace uso adecuado del tiempo durante la jornada laboral.</li> <li>• Considera que los recursos laborales que le brinda la institución son los adecuados para realizar sus funciones.</li> <li>• Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar su trabajo.</li> <li>• Debe asistir de forma obligatoria a su centro de labores.</li> <li>• Con que frecuencia termina su carga laboral antes del tiempo establecido por la institución o sus jefes.</li> <li>• Con que frecuencia utiliza horas extras.</li> </ul>	<p>Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p> <p>Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p> <p>Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p>
--	--	---	---	---	--

Anexo 12

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
¿Cómo influye el estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana - 2019?	Determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana – 2019	Existe influencia significativa inversa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2019.	ESTRÉS LABORAL	Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción con la comunicación en empresa.</li> <li>• Satisfacción con la organización de empresa.</li> <li>• Apoyo por parte de los jefes.</li> <li>• Orgullo de su empresa.</li> <li>• Definición de funciones en la empresa</li> </ul>	Encuesta para evaluar el estrés laboral de trabajadores 46 ítems Escala tipo Likert Siempre=5 Casi siempre=4 A veces=3 Casi nunca=2 Nunca=1
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo por encima del horario normal.</li> <li>• Volumen de trabajo.</li> <li>• Trabajo estresante.</li> <li>• Exigencia externa de trabajo.</li> </ul>	
1) ¿De qué manera influye el clima laboral del estrés laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana- 2019?	1) Establecer la influencia del clima laboral del estrés laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana -2019.	1) Existe influencia significativa inversa entre el clima laboral del estrés laboral con el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana -2019.		Identificación y autorrealización en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación con su trabajo.</li> <li>• Realización personal por su trabajo.</li> <li>• Desarrollo de la creatividad por su trabajo.</li> <li>• Interacción en su grupo de trabajo.</li> </ul>	
2) ¿De qué manera influye la carga de trabajo del estrés laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana- 2019?	2) Identificar la influencia de la carga de trabajo del estrés laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana - 2019	2) Existe influencia significativa inversa entre la carga de trabajo del estrés laboral con el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana, 2019.				



3) ¿De qué manera influye la identificación y autorrealización en el trabajo del estrés laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana- 2019?	3) Demostrarla la influencia de la identificación y autorrealización en el trabajo del estrés laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana – 2019	3) Existe influencia significativa inversa entre la identificación y autorrealización en el trabajo del estrés laboral con el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana, 2019				
4) ¿De qué manera influye la capacidad de desconectarse con el trabajo del estrés laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana- 2019?	4) Establecer la influencia de la capacidad de desconectarse con el trabajo del estrés laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana - 2019	4) Existe influencia significativa inversa entre la capacidad de desconectarse con el trabajo del estrés laboral con el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana, 2019		Capacidad de desconectarse con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de desconectar cuando sale de su trabajo.</li> <li>• Facilidad para adaptarse a los cambios provocados por los nuevos sistemas informáticos</li> </ul>	

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
¿Cómo influye el estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana - 2019?	Determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana – 2019	Existe influencia significativa inversa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2019.	DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño de tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de toma de decisiones.</li> <li>• Capacidad de organización y planificación.</li> <li>• Capacidad de resolución de problemas.</li> <li>• Capacidad de aprendizaje.</li> <li>• Minuciosidad y responsabilidad.</li> <li>• Esfuerzo y perseverancia.</li> <li>• Productividad</li> </ul>	Encuesta para evaluar el desempeño laboral de trabajadores 44 ítems Escala tipo Likert Siempre=5 Casi siempre=4 A veces=3 Casi nunca=2 Nunca=1
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación de objetivos y resultados.</li> <li>• Iniciativa.</li> <li>• Compromiso con la organización.</li> <li>• Colaboración y cooperación con los compañeros.</li> <li>• Compartir y transmitir conocimiento.</li> </ul>	
1) ¿De qué manera influye el clima laboral del estrés laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana- 2019?	1) Establecer la influencia del clima laboral del estrés laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana -2019.	1) Existe influencia significativa inversa entre el clima laboral del estrés laboral con el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana -2019.				

2) ¿De qué manera influye la carga de trabajo del estrés laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana- 2019?	2) Identificar la influencia de la carga de trabajo del estrés laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana - 2019	2) Existe influencia significativa inversa entre la carga de trabajo del estrés laboral con el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana, 2019.				
3) ¿De qué manera influye la identificación y autorrealización en el trabajo del estrés laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana- 2019?	3) Demostrarla la influencia de la identificación y autorrealización en el trabajo del estrés laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana- 2019	3) Existe influencia significativa inversa entre la identificación y autorrealización en el trabajo del estrés laboral con el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana, 2019		Desempeño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El mantenimiento voluntario del rendimiento laboral.</li> <li>• Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo.</li> <li>• Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales.</li> <li>• La asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo.</li> </ul>	
4) ¿De qué manera influye la capacidad de desconectarse con el trabajo del estrés laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana- 2019?	4) Establecer la influencia de la capacidad de desconectarse con el trabajo del estrés laboral en el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana - 2019	4) Existe influencia significativa inversa entre la capacidad de desconectarse con el trabajo del estrés laboral con el desempeño laboral: Desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional en los trabajadores de la Corte superior de Justicia de Sullana, 2019				

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SULLANA  
JUZGADO DE FAMILIA DE SULLANA



" AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD "

Sullana, 16 de Octubre del 2019

ATENCIÓN : LIC. CHUNGA ROJAS, DORIS MARCELA.  
JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACION DE LA CORTE  
SUPERIOR DE JUSTICIA DE SULLANA.

DE : MED. BALLADARES ESPINOZA CESAR.  
MEDICO ADSCRITO A LOS JUZGADOS DE FAMILIA - CORTE  
SUPERIOR JUSTICIA DE SULLANA.

ASUNTO : SOLICITO AUTORIZACION E INFORMACION PARA REALIZAR  
PROYECTO DE TESIS.

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y a la vez solicitarle se me autorice realizar un proyecto de tesis denominado **ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SULLANA 2019**, para lo cual además solicito información referente a la población laboral de dicha institución (Cantidad de trabajadores por sede laboral, sedes donde se ha reportado bajo desempeño laboral, sedes con mayor recarga laboral, cantidad de trabajadores según su tipo de contrato, grupo etario, etc.). Dicho proyecto tiene la finalidad de identificar que tanto influye el estrés laboral sobre el desempeño laboral de los trabajadores, así poder tomar a futuro las medidas correspondientes.

Sin otro particular es propicia la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.

  
CESAR LENINSALAZAR ESPINOZA  
MEDICO  
CIP N° 65591  
JUZGADO DE FAMILIA DE SULLANA  
Corte Superior de Justicia de Sullana

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SULLANA  
ADMINISTRACION

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD "

Sullana, 21 de Octubre del 2019

ATENCIÓN : MED. BALLADARES ESPINOZA CESAR.  
MEDICO ADSCRITO A LOS JUZGADOS DE FAMILIA - CORTE  
SUPERIOR JUSTICIA DE SULLANA

DE : CHUNGA ROJAS, DORIS MARCELA.  
JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACION DE LA CORTE  
SUPERIOR DE JUSTICIA DE SULLANA.

ASUNTO : AUTORIZACION PARA LA APLICACION DEL PROYECTO DE  
TESIS A LOS TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE  
JUSTICIA DE SULLANA.

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y en merito a la solicitud de la referencia, mediante el cual solicita autorización para la aplicación de un proyecto de tesis denominado "ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SULLANA - 2019. Este despacho de administración AUTORIZA la realización de dicho proyecto a través de la aplicación de encuestas a los trabajadores de dicha institución.

Lo que hago de conocimiento para los fines pertinentes.

Sin otro particular es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.



Mg. Doris Marcela Chunga Rojas  
Jefe de la Oficina de Administración  
Corte Superior de Justicia de Sullana



## PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Balladares Espinoza, Cesar Lenin, estudiantes de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, estoy desarrollando una investigación denominada: Estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana 2019, con el objetivo: Determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana, por lo que solicito su autorización en la participación de la presente investigación, es importante indicarle que todo lo que se recoja como información será únicamente utilizado como dato estadístico para el análisis de los resultados y se guardará confiabilidad de la información brindada.

Muchas gracias por su comprensión y participación en este estudio.

Documento de Identidad.....43179342.....

Piura,.....07.....de.....01.....de 2019

..........

FIRMA



Anexo 16



# FOTOGRAFÍAS

JUZGADO DE FAMILIA Y JUZGADO CIVIL





# FOTOGRAFIAS

JUZGADO PAZ LETRADO Y JUZGADO PENAL







# FOTOGRAFIAS

SEDE CENTRAL Y JUZGADO LABORAL

